

Praktische gids

Over de toepasselijke wetgeving

in de Europese Unie (EU),
de Europese Economische Ruimte (EER)
en Zwitserland





Inhoudsopgave

INLEIDING	5
1. Waarom deze handleiding?	5
2. De regels in een oogopslag	5
DEEL I: DETACHERING VAN WERKNEMERS	7
1. Welk socialezekerheidsstelsel is van toepassing op werknemers die tijdelijk in een andere lidstaat gedetacheerd worden?	7
2. Hoe is de detachering van werknemers gedefinieerd in de specifieke communautaire wetgeving?	7
3. Op basis van welke criteria wordt bepaald of een werknemer normaliter zijn werkzaamheden in de detacherende staat verricht?	8
4. Wanneer is er sprake van een directe band tussen de detacherende onderneming en de gedetacheerde werknemer?	9
5. Wat zijn de regels voor werknemers die in de ene lidstaat worden aangeworven om in de andere te worden gedetacheerd?	11
6. Wat als een werknemer bij meerdere ondernemingen gedetacheerd wordt?	13
7. Bestaan er situaties waarin het absoluut onmogelijk is om de bepalingen inzake detachering toe te passen?	13
8. Wat zijn de regels voor zelfstandigen die tijdelijk in een andere lidstaat werkzaamheden verrichten?	15
9. Welke criteria gelden er om te bepalen of iemand "werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten" in de detacherende staat?	15
10. Wat wordt er bedoeld met werkzaamheden "van gelijke aard"?	16
11. Welke procedures moeten er worden gevolgd als er sprake is van detachering?	17
12. Overeengekomen uitzonderingen op de wetgeving inzake detachering	18
13. Wanneer kan iemand, na beëindiging van een detachering, een nieuwe detachering aanvragen?	18
14. Welke status hebben detacheringen die op grond van Verordening (EEG) nr. 1408/71 zijn toegestaan en aangevangen? Tellen deze mee voor het berekenen van de krachtens Verordening (EG) nr. 883/2004 toegestane periode van 24 maanden?	19
15. Opschorting of onderbreking van de detacheringsperiode	20
16. Kennisgeving van veranderingen die zich tijdens de detacheringsperiode voordoen	21
17. Informatievoorziening en toezicht op de naleving	21



DEEL II: UITOEFENING VAN WERKZAAMHEDEN IN TWEE OF MEER LIDSTATEN	23
1. Welk socialezekerheidsstelsel is van toepassing op personen die in twee of meer lidstaten plegen te werken?	23
2. Wanneer kan iemand beschouwd worden als "iemand die in twee of meer lidstaten werkzaamheden pleegt te verrichten"?	26
3. Wat wordt er verstaan onder substantiële werkzaamheden?	30
4. Substantiële werkzaamheden en werknemers in het internationale vervoer	32
4.a. Vaststelling van de toepasselijke wetgeving voor cockpit- en cabinepersoneel na 28 juni 2012	34
5. Op welke periode moet de beoordeling van substantiële werkzaamheden worden gebaseerd?	37
6. Wat moet er gebeuren als dienstroosters of arbeidspatronen aan veranderingen onderhevig zijn?	37
7. Hoe wordt de zetel of vestigingsplaats vastgesteld?	39
8. Welke procedures moet iemand volgen indien hij/zij in twee of meer lidstaten werkt?	40
9. Wat zijn de regels voor zelfstandigen die in twee of meer lidstaten werkzaamheden anders dan in loondienst plegen te verrichten?	41
10. Wanneer kan iemand beschouwd worden als "iemand die in twee of meer lidstaten werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten"?	42
11. Wat wordt er verstaan onder substantieel gedeelte van de werkzaamheden anders dan in loondienst?	42
12. Welke procedures moet een zelfstandige volgen indien hij/zij in twee of meer lidstaten werkt?	43
13. Welke criteria moeten worden toegepast om te bepalen waar het centrum van belangen van de werkzaamheden zich bevindt?	43
14. Welke situatie is van toepassing op iemand die in verschillende lidstaten zowel werkzaamheden in loondienst als werkzaamheden anders dan in loondienst verricht?	44
DEEL III: HET VASTSTELLEN VAN DE WOONPLAATS	45
1. In welke gevallen speelt de "woonplaats" van een person een rol in het kader van Verordening 883/2004?	45
2. Wat is de definitie van "woonplaats"?	45
3. Criteria voor het bepalen van de woonplaats	47
4. Enkele voorbeelden van gevallen waar het bepalen van de woonplaats moeilijk kan zijn	49



DEEL IV: OVERGANGSBEPALINGEN	54
1. Gelden er bijzondere regelingen wanneer de toepasselijke wetgeving al op grond van Verordening 1408/71 is vastgesteld of op grond van Verordening 883/2004 vóór 28 juni 2012?	54
2. Vanaf welke datum is de toepasselijke wetgeving van toepassing indien iemand die onderworpen is aan de overgangsregelingen verzoekt om beoordeeld te worden op grond van de nieuwe voorschriften van Verordening (EG) nr. 883/2004?	57



Inleiding

1. Waarom deze handleiding?

Overeenkomstig artikel 76 van Verordening 883/2004¹ dienen de lidstaten² met elkaar te communiceren en de uitwisseling van ervaring en goed administratief gedrag te bevorderen om de uniforme toepassing van het Gemeenschapsrecht te vergemakkelijken. Deze regel berust op het principe van een efficiënte uitwisseling van informatie tussen organen en de plicht van burgers en werkgevers om betrouwbare en tijdige informatie te verstrekken.

Deze handleiding is bedoeld om socialezekerheidsorganen, werkgevers en burgers die op de verschillende praktische en administratieve niveaus betrokken zijn bij de toepassing van specifieke communautaire bepalingen te voorzien van een effectief werkinstrument om te kunnen vaststellen welke wetgeving (van welke lidstaat) in een bepaalde situatie van toepassing is.

2. De regels in een oogopslag

Het algemene uitgangspunt is dat degenen op wie de verordeningen van toepassing zijn, slechts aan de wetgeving van één lidstaat onderworpen zijn³. Werknemers en zelfstandigen zijn meestal onderworpen aan de wetgeving van de lidstaat waar de werkzaamheden worden uitgeoefend. Dit wordt het beginsel van de *lex loci laboris* genoemd. Mensen die bepaalde kortlopende uitkeringen ontvangen op basis van hun dienstverband of zelfstandig ondernemerschap zijn eveneens onderworpen aan de wetgeving van de lidstaat waar de werkzaamheden werden verricht. Op alle andere personen is de wetgeving van toepassing van de lidstaat waarin zij wonen (*lex domicilii*).

Voor werknemers in bepaalde specifieke situaties is het echter gerechtvaardigd om andere criteria te hanteren dan de plaats waar de werkzaamheden daadwerkelijk worden verricht. Het gaat daarbij onder andere om werknemers die voor een bepaalde periode in een andere lidstaat gedetacheerd worden, werknemers die in twee of meer lidstaten werken en bepaalde categorieën werknemers, zoals ambtenaren.

Het begrip "woonplaats" is met name van belang ten aanzien van niet-actieven en van personen die in twee of meer lidstaten werkzaamheden verrichten.

De regels op grond waarvan kan worden bepaald van welke lidstaat de wetgeving moet worden toegepast, zijn vastgelegd in de artikelen 11 t/m 16 van Verordening 883/2004; de bijbehorende uitvoeringsbepalingen zijn vastgelegd in de artikelen 14

¹ Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1, rectificatie PB L 200 van 7.6.2004, blz. 1, zoals laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EU) nr. 465/2012, PB L 149 van 8.6.2012, blz. 4 (hierna: Verordening (EG) nr. 883/2004 en Verordening (EU) nr. 465/2012).

² In het vervolg van de tekst worden met de term "lidstaat" ook de lidstaten van de EER/EVA en Zwitserland bedoeld.

³ Artikel 11, lid 1, van Verordening (EG) nr. 883/2004.



t/m 21 van Verordening 987/2009⁴ (hierna "de verordeningen"). Besluit nr. A2 voorziet daarnaast in een interpretatie van deze regels door de Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (hierna "de Administratieve Commissie")⁵.

Deze handleiding bestaat uit vier delen:

- Deel I over de detachering van werknemers
- Deel II over de uitoefening van werkzaamheden in twee of meer lidstaten
- Deel III over het vaststellen van de woonplaats
- Deel IV over overgangsbepalingen

⁴ Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening 883/2004, PB L 284 van 30.10.2009, blz. 1, zoals laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EU) nr. 465/2012, PB L 149 van 8.6.2012, blz. 4 (hierna: Verordening (EG) nr. 987/2009).

⁵ Besluit nr. A2 van 12 juni 2009 betreffende de interpretatie van artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad inzake de wetgeving die van toepassing is op gedetacheerde werknemers en zelfstandigen die tijdelijk buiten de bevoegde lidstaat werken, PB C 106 van 24.4.2010, blz. 5 (hierna: Besluit nr. A2 van de Administratieve Commissie).



Deel I: detachering van werknemers

1. Welk socialezekerheidsstelsel is van toepassing op werknemers die tijdelijk in een andere lidstaat gedetacheerd worden?

Soms wil een werkgever die in de ene lidstaat (hierna "de detacherende staat") is gevestigd een werknemer uitzenden naar een andere lidstaat (hierna "de staat van tewerkstelling") om daar werkzaamheden te verrichten⁶. Deze werknemers worden *gedetacheerde werknemers* genoemd.

Krachtens de communautaire regelgeving kunnen werknemers die zich binnen de Europese Unie verplaatsen slechts aan de socialezekerheidswetgeving van één lidstaat onderworpen zijn⁷. Volgens de verordeningen is op personen die zich van de ene naar de andere lidstaat verplaatsen om werkzaamheden te verrichten, over het algemeen het socialezekerheidsstelsel van de staat van tewerkstelling van toepassing.

Om het vrije verkeer van werknemers en diensten zo veel mogelijk te bevorderen en om onnodige en kostbare verwickelingen van administratieve of andere aard te vermijden die niet in het belang van werknemers, bedrijven en overheidsdiensten zouden zijn, voorzien de geldende communautaire bepalingen in bepaalde uitzonderingen op het hierboven genoemde algemene beginsel.

De belangrijkste uitzondering is dat een werknemer die voor een vooraf vastgestelde beperkte periode (maximaal 24 maanden) naar een andere lidstaat wordt uitgezonden, verbonden blijft aan het socialezekerheidsstelsel van de lidstaat waar de onderneming die hem/haar in loondienst heeft normaliter zijn werkzaamheden verricht (de detacherende staat), mits gedurende deze periode aan bepaalde voorwaarden, die hieronder uitgebreider worden besproken, wordt voldaan.

Deze situaties (beter bekend als de **detachering van werknemers**) waarin werknemers in de staat van tewerkstelling worden vrijgesteld van het afdragen van premie voor de socialeverzekeringen, worden geregeld door artikel 12 van Verordening 883/2004.

De regels, die zowel voor werknemers als zelfstandigen gelden, zijn hieronder omschreven.

2. Hoe is de detachering van werknemers gedefinieerd in de specifieke communautaire wetgeving?

Overeenkomstig de bepalingen van de hierboven genoemde verordening blijft degene die op het grondgebied van een lidstaat werkzaamheden in loondienst verricht voor rekening van een werkgever **die normaliter zijn werkzaamheden in deze lidstaat**

⁶ "De staat van tewerkstelling" is de staat waar de betreffende persoon naartoe gaat om werkzaamheden te verrichten als een werknemer (of zelfstandige), zoals omschreven in artikel 1, onder a) en onder b), van Verordening (EG) nr. 883/2004.

⁷ Artikel 11, lid 1, van Verordening (EG) nr. 883/2004.



verricht, en die door deze werkgever naar een andere lidstaat wordt uitgezonden om daar werkzaamheden **voor deze werkgever** te verrichten, onderworpen aan de wetgeving van de detacherende staat, mits:

de verwachte duur van die werkzaamheden niet meer dan 24 maanden bedraagt, *en*

- **de betrokkene niet wordt uitgezonden om een ander te vervangen.**

De detachingsregelingen zijn bedoeld voor werkgevers (en werknemers) die behoefte hebben aan een tijdelijke tewerkstelling van personen in een ander land. Dat betekent dat de regelingen niet mogen worden gebruikt om personeel aan te stellen voor ondernemingen of contracten op permanente basis door middel van herhaalde detacheringen van verschillende werknemers in dezelfde functies en voor dezelfde doeleinden.

Dienovereenkomstig zijn er naast de tijdelijke aard van de detachering en het feit dat deze niet bedoeld is om een andere werknemer te vervangen, nog verschillende andere belangrijke punten op te merken over deze bijzondere regel.

Ten eerste moet de werkgever **normaliter zijn werkzaamheden** in de detacherende staat verrichten. Daarnaast betekent de regel dat de werknemer "voor rekening van een werkgever werkzaamheden verricht" dat er gedurende de periode van de detachering een **directe band** tussen de detacherende werkgever en de gedetacheerde werknemer bestaat.

3. Op basis van welke criteria wordt bepaald of een werknemer normaliter zijn werkzaamheden in de detacherende staat verricht?

Met een werkgever "die normaliter daar zijn activiteiten verricht" wordt een werkgever bedoeld die doorgaans **substantiële activiteiten** verricht op het grondgebied van de lidstaat waar deze gevestigd is. Als de activiteiten van de onderneming zich beperken tot het interne beheer, wordt deze geacht niet normaliter zijn activiteiten in die lidstaat te verrichten. Om te bepalen of een onderneming substantiële activiteiten verricht, moeten alle criteria in aanmerking worden genomen die kenmerkend zijn voor de activiteiten die door de betreffende onderneming worden verricht. De criteria moeten worden afgestemd op de specifieke kenmerken van iedere onderneming en de ware aard van de verrichte activiteiten.

Het bestaan van substantiële activiteiten in de detacherende staat kan worden gecontroleerd aan de hand van een reeks objectieve factoren waarvan met name de volgende van belang zijn. **Hierbij dient te worden opgemerkt dat dit geen uitputtende lijst is: de te hanteren criteria moeten worden afgestemd op ieder specifiek geval, rekening houdend met de aard van de door de onderneming verrichte activiteiten in de staat waarin zij gevestigd is. Het kan ook noodzakelijk zijn andere criteria te gebruiken die passen bij de specifieke kenmerken van de onderneming en de ware aard van de activiteiten in de staat waarin zij gevestigd is:**

- de plaats waar de detacherende onderneming zijn statutaire zetel en hoofdkantoor heeft;



- het aantal administratieve personeelsleden van de detacherende onderneming dat in de staat van detachering en de staat van tewerkstelling werkzaam is; de aanwezigheid van enkel administratieve personeelsleden in de detacherende staat sluit de toepasselijkheid op de onderneming van de bepalingen die detachering regelen zonder meer uit;
- de plaats waar de gedetacheerde werknemer wordt aangeworven;
- de plaats waar het merendeel van de contracten van de onderneming met haar klanten wordt gesloten;
- de wetgeving die op de contracten van de detacherende onderneming met haar klanten en werknemers van toepassing is;
- het aantal contracten dat in de detacherende staat en de staat van tewerkstelling is uitgevoerd;
- de omzet die gedurende een voldoende representatieve periode door de detacherende onderneming in de detacherende staat en de staat van tewerkstelling is behaald (een omzet van circa 25% van de totale omzet in de detacherende staat kan afdoende bewijs zijn, terwijl gevallen waarin de omzet onder de 25% ligt, aanleiding zouden zijn voor een nauwkeuriger onderzoek)⁸;
- hoe lang een onderneming in de detacherende lidstaat is gevestigd.

Om te beoordelen of er sprake is van substantiële activiteiten in de detacherende staat kan het ook nodig zijn dat de bevoegde organen controleren of de werkgever die een detachering aanvraagt de daadwerkelijke werkgever van de betreffende werknemers is. Dit is vooral belangrijk in situaties waarin een werkgever met een combinatie van vast personeel en uitzendkrachten werkt.

Voorbeeld:

Onderneming A in lidstaat X heeft een opdracht om schilderwerkzaamheden te verrichten in lidstaat Y. De werkzaamheden zullen naar verwachting twee maanden in beslag nemen. Naast zeven vaste personeelsleden heeft onderneming A nog drie uitzendkrachten van uitzendbureau B nodig om naar lidstaat Y te sturen; deze uitzendkrachten hebben al eerder voor onderneming A gewerkt. Onderneming A vraagt uitzendbureau B om deze drie uitzendkrachten naar lidstaat Y uit te zenden, samen met haar zeven werknemers.

Mits aan alle andere voorwaarden voor detachering wordt voldaan, blijft de wetgeving van lidstaat X van toepassing op de uitzendkrachten, net als op de vaste personeelsleden. Uitzendbureau B is uiteraard de werkgever van de uitzendkrachten.

⁸ De omzet kan in principe worden vastgesteld aan de hand van gepubliceerde rekeningen van de onderneming in de voorafgaande twaalf maanden. Bij een pas gevestigde onderneming zou het passender zijn te kijken naar de omzet vanaf het moment dat zij met haar activiteiten begon (of een kortere periode, indien dat een representatiever beeld van haar activiteiten geeft).



4. Wanneer is er sprake van een directe band tussen de detacherende onderneming en de gedetacheerde werknemer?

Uit de interpretatie van de bepalingen, de communautaire jurisprudentie en de dagelijkse praktijk komt een aantal voorwaarden naar voren waaraan moet zijn voldaan wil er sprake zijn van een **directe band** tussen de detacherende onderneming en de gedetacheerde werknemer. Het gaat onder andere om de volgende voorwaarden:

- verantwoordelijkheid inzake aanwerving;
- het moet duidelijk zijn dat de arbeidsovereenkomst gedurende de volledige detachingsperiode verbindend was en is voor de partijen die betrokken waren in de opstelling ervan en dat het contract is voortgevloeid uit de onderhandelingen die tot de aanwerving hebben geleid;
- de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen (ontslag) moet uitsluitend bij de detacherende onderneming blijven;
- de detacherende onderneming moet de bevoegdheid behouden om de "aard" van de werkzaamheden te bepalen die door de gedetacheerde werknemer worden verricht, niet in de zin dat zij de bijzonderheden van het soort werk en de manier waarop het wordt verricht moet bepalen, maar meer in algemene zin dat zij bepaalt welk eindproduct van dat werk of welke basisdienst er moet worden geleverd;
- de verplichting ten aanzien van het loon van de werknemer berust bij de onderneming die de arbeidsovereenkomst heeft gesloten, onverminderd eventuele overeenkomsten tussen de werkgever in de detacherende staat en de onderneming in de staat van tewerkstelling over de manier waarop de betalingen aan de werknemer worden voldaan;
- de bevoegdheid om tuchtmaatregelen te nemen ten opzichte van de werknemer blijft berusten bij de detacherende onderneming.

Enkele voorbeelden:

- a) Onderneming A, gevestigd in lidstaat A, zendt een werknemer tijdelijk uit naar het buitenland om werkzaamheden te verrichten in onderneming B, gevestigd in lidstaat B. De werknemer behoudt een arbeidsovereenkomst met onderneming A en heeft uitsluitend loonaanspraken op onderneming A.

Oplossing: Onderneming A is de werkgever van de gedetacheerde werknemer, aangezien de werknemer uitsluitend loonaanspraken heeft op onderneming A. Dit geldt ook indien onderneming B het loon geheel of gedeeltelijk aan onderneming A vergoedt, en het als bedrijfskosten aftrekt van de belasting in lidstaat B.

- b) Onderneming A, gevestigd in lidstaat A, zendt een werknemer tijdelijk uit naar het buitenland om werkzaamheden te verrichten in onderneming B, gevestigd in lidstaat B. De werknemer behoudt een arbeidsovereenkomst met onderneming A en heeft overeenkomstige loonaanspraken op onderneming A. De werknemer sluit echter een



tweede arbeidsovereenkomst met onderneming B en ontvangt ook loon van onderneming B.

Oplossing a): Tijdens zijn tewerkstelling in lidstaat B heeft de werknemer twee werkgevers. Indien hij uitsluitend in lidstaat B werkt, is ingevolge artikel 11, lid 3, onder a), van Verordening 883/2004 de wetgeving van lidstaat B op hem van toepassing. Dit houdt in dat het loon dat door onderneming A wordt betaald, wordt meegerekend voor het berekenen van de in lidstaat B verschuldigde premie volksverzekeringen.

Oplossing b): Indien de werknemer af en toe ook in lidstaat A werkt, moet op grond van de bepalingen van artikel 13, lid 1, van Verordening 883/2004 worden bepaald of de wetgeving van lidstaat A of lidstaat B van toepassing is.

- c) Onderneming A, gevestigd in lidstaat A, zendt een werknemer tijdelijk uit naar het buitenland om werkzaamheden te verrichten in onderneming B, gevestigd in lidstaat B. De arbeidsovereenkomst met onderneming A wordt opgeschort gedurende het tijdvak dat de werknemer in lidstaat B activiteiten verricht. De werknemer sluit een arbeidsovereenkomst met onderneming B voor het tijdvak dat zij activiteiten verricht in lidstaat B en ontvangt loon van onderneming B.

Oplossing: Hier is geen sprake van detachering aangezien de arbeidsrechtelijke banden in een opgeschorte arbeidsverhouding niet toereikend zijn om de toepassing van de wetgeving van de detacherende staat te handhaven. Ingevolge artikel 11, lid 3, onder a), van Verordening 883/2004 is de werknemer onderworpen aan de wetgeving van lidstaat B.

Indien de sociale wetgeving van lidstaat B in principe van toepassing is, kan er in beide situaties (voorbeelden b en c) overeenkomstig artikel 16 van Verordening 883/2004 een uitzondering worden overeengekomen, rekening houdend met het feit dat de tewerkstelling in lidstaat B van tijdelijke aard is, mits een dergelijke uitzondering in het belang is van de werknemer en een daartoe strekkende aanvraag is ingediend. Voor een dergelijke overeenkomst is toestemming van de beide betrokken lidstaten vereist.

5. Wat zijn de regels voor werknemers die in de ene lidstaat worden aangeworven om in de andere te worden gedetacheerd?

De regels omtrent de detachering van werknemers kunnen ook van toepassing zijn op een persoon die is aangeworven met het oog op detachering naar een andere lidstaat. Overeenkomstig de verordeningen dient een werknemer die in een andere lidstaat gedetacheerd wordt echter wel, onmiddellijk voor het begin van zijn/haar werkzaamheden in loondienst, verbonden te zijn aan het socialeverzekeringsstelsel



van de lidstaat waar zijn/haar werkgever gevestigd is⁹. Een werknemer die gedurende ten minste **een maand** verbonden is geweest aan dit stelsel kan worden geacht te hebben voldaan aan deze voorwaarde. Bij kortere periodes zou een beoordeling per geval nodig zijn, daarbij rekening houdend met alle factoren die een rol spelen¹⁰. Met werkzaamheden in loondienst voor om het even welke werkgever in de detachende lidstaat wordt aan deze voorwaarde voldaan. Het is niet nodig dat de persoon tijdens deze periode heeft gewerkt voor de werkgever die een aanvraag voor zijn/haar detachering indient. Ook studenten, gepensioneerden of personen die op grond van hun verblijf verzekerd zijn en verbonden aan het socialezekerheidsstelsel van de detachende staat, voldoen aan deze voorwaarde.

Alle gewone voorwaarden die gelden voor de detachering van werknemers in het algemeen, zijn ook op deze werknemers van toepassing.

Hieronder volgen enkele voorbeelden om toe te lichten wat er in specifieke gevallen wordt bedoeld met "onmiddellijk voor" het begin van zijn werkzaamheden in loondienst verbonden zijn aan het socialezekerheidsstelsel:

- a) Op 1 juni detacheert werkgever A, gevestigd in lidstaat A, onder andere de werknemers X, Y en Z naar lidstaat B voor een periode van tien maanden om werkzaamheden te verrichten voor rekening van werkgever A.
- b) Werknemer X begon zijn werkzaamheden in loondienst voor werkgever A op 1 juni. Onmiddellijk voor het begin van zijn werkzaamheden in loondienst woonde hij in lidstaat A en was onderworpen aan de wetgeving van lidstaat A omdat hij een studie aan de universiteit volgde.
- c) Werknemer Y begon haar werkzaamheden in loondienst voor werkgever A eveneens op 1 juni. Zij woonde in lidstaat A onmiddellijk voor het begin van haar werkzaamheden in loondienst; zij was een grensarbeider en was als zodanig onderworpen geweest aan de wetgeving in lidstaat C.
- d) Werknemer Z, die eveneens zijn werkzaamheden in loondienst bij werkgever A op 1 juni begon, werkte sinds 1 mei in lidstaat A. Als gevolg van deze werkzaamheden was hij onderworpen aan de wetgeving van lidstaat A. Onmiddellijk voor 1 mei was werknemer Z echter als gevolg van een arbeidsverhouding tien jaar onderworpen geweest aan de wetgeving van lidstaat B.

Oplossing: Een van de voorwaarden om de toepassing van de wetgeving van de detachende staat te handhaven, is dat de socialezekerheidswetgeving van de detachende staat onmiddellijk voor het begin van zijn/haar detachering op de werknemer van toepassing moet zijn geweest. Het is echter niet vereist dat de werknemer onmiddellijk voor het begin van zijn/haar detachering bij de detachende onderneming in loondienst was. Werknemers X en Z waren onmiddellijk voor 1 juni onderworpen aan de wetgeving van lidstaat A en voldoen in dit opzicht dus aan de voorwaarde om de toepassing van de wetgeving van de

⁹ Artikel 14, lid 1, van Verordening (EG) nr. 987/2009.

¹⁰ Besluit nr. A2 van de Administratieve Commissie.



detacherende staat te handhaven. Werknemer Y, echter, was onmiddellijk voor 1 juni onderworpen aan de wetgeving van lidstaat C. Aangezien zij onmiddellijk voor haar detachering niet onderworpen was aan de wetgeving van de detacherende staat, is zij in principe onderworpen aan de wetgeving van lidstaat B, waar zij feitelijk haar werk verricht.

6. Wat als een werknemer bij meerdere ondernemingen gedetacheerd wordt?

Het feit dat een gedetacheerde persoon op verschillende momenten of gedurende dezelfde periode in meerdere ondernemingen in dezelfde staat van tewerkstelling werkt, sluit de toepasselijkheid van de bepalingen die detachering regelen niet uit. Het noodzakelijke en beslissende element in dit geval is dat het werk voor rekening van de detacherende onderneming uitgevoerd moet blijven worden. Daarom is het noodzakelijk om het bestaan en de handhaving gedurende het tijdvak van de detachering van een directe band tussen de gedetacheerde werknemer en de detacherende onderneming altijd te controleren

Detacheringen naar verschillende lidstaten die elkaar onmiddellijk opvolgen, leiden in alle gevallen tot het ontstaan van een nieuwe detachering in de zin van artikel 12, lid 1. De bepalingen die de detachering regelen, zijn niet van toepassing op gevallen waarin een persoon gewoonlijk tegelijkertijd in verschillende lidstaten in loondienst is. Dergelijke regelingen zouden onder de bepalingen van artikel 13 van de basisverordening vallen.

7. Bestaan er situaties waarin het absoluut onmogelijk is om de bepalingen inzake detachering toe te passen?

Er zijn een aantal situaties waarin de wetgeving van de EU de toepassing van de bepalingen inzake detachering *bij voorbaat* uitsluit.

Dit zijn met name situaties waarin:

- de onderneming waarbij de werknemer gedetacheerd is hem of haar ter beschikking stelt van een andere onderneming in de lidstaat waar zij gevestigd is;
- de onderneming waarbij de werknemer gedetacheerd is hem of haar ter beschikking stelt van een onderneming die in een andere lidstaat gevestigd is;
- de werknemer in een lidstaat aangeworven wordt om door een onderneming die in een tweede lidstaat gevestigd is, gedetacheerd te worden bij een onderneming in een derde lidstaat, zonder dat aan de voorwaarde is voldaan dat de werknemer voorafgaand daaraan verbonden was aan het socialezekerheidsstelsel van de detacherende staat;
- de werknemer in een lidstaat aangeworven wordt door een onderneming in een tweede lidstaat met het oog op het verrichten van werkzaamheden in de eerste lidstaat;
- de werknemer gedetacheerd wordt om een andere gedetacheerde persoon te vervangen;



- de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten met de onderneming waarbij hij/zij gedetacheerd is.

In dergelijke gevallen zijn de redenen om de toepasselijkheid van de bepalingen inzake detachering uit te sluiten duidelijk: de complexe aard van de betrekkingen die voortvloeien uit sommige van deze situaties, en het feit dat niet kan worden aangetoond dat er een **directe band** bestaat tussen de werknemer en de detacherende onderneming, is volledig in strijd met de doelstelling om administratieve verwickelingen en een versnipperd verzekeringsverleden te voorkomen — de *bestaansgrond* van de bepalingen inzake detachering. Daarnaast is het noodzakelijk om misbruik van de detacheringbepalingen te voorkomen.

In uitzonderlijke omstandigheden zou het mogelijk zijn een reeds gedetacheerde persoon te vervangen, op voorwaarde dat de toegestane periode voor detachering nog niet is verstreken. Een voorbeeld van dergelijke omstandigheden is een situatie waarin een werknemer die voor een tijdvak van twintig maanden gedetacheerd was, na tien maanden ernstig ziek wordt en moest worden vervangen. In deze situatie zou het redelijk zijn om toe te staan dat een andere persoon voor de resterende tien maanden van de overeengekomen periode wordt gedetacheerd.

Zowel vanuit het perspectief van de detacherende als van de ontvangende staat moet er rekening worden gehouden met het verbod om een gedetacheerde persoon door een andere persoon te vervangen. De gedetacheerde werknemer kan in ontvangende lidstaat A niet onmiddellijk worden vervangen door een gedetacheerde werknemer van dezelfde onderneming van detacherende lidstaat B. Evenmin kan hij vervangen worden door een gedetacheerde werknemer van een andere onderneming gevestigd in lidstaat B of een gedetacheerde werknemer van een onderneming gevestigd in lidstaat C.

Vanuit het standpunt van het bevoegde orgaan van de detacherende lidstaat kan bij de beoordeling van de detacheringvoorwaarden blijken dat aan de detacheringvoorwaarden is voldaan. Echter, als werkzaamheden in de ontvangende onderneming van lidstaat A voorheen zijn uitgevoerd door een gedetacheerde werknemer van detacherende lidstaat B, kan deze werknemer niet onmiddellijk worden vervangen door een nieuw gedetacheerde werknemer uit om het even welke lidstaat. Het maakt niet uit van welke gedetacheerde onderneming of lidstaat de pas gedetacheerde werknemer afkomstig is — een gedetacheerde werknemer kan niet onmiddellijk worden vervangen door een andere gedetacheerde werknemer.

Voorbeeld (raamcontract van onbepaalde duur):

X is een arbeidsbureau in lidstaat A gespecialiseerd in de terbeschikkingstelling van slagers voor het versnijden van vlees. Bureau X sluit een overeenkomst met slachthuis Y in lidstaat B: X stuurt werknemers om daar vlees te versnijden. Het loon (van slachthuis Y aan werkgever X) voor deze dienst wordt betaald op basis van het aantal tonnen versneden vlees. Het werk dat wordt uitgevoerd door de verschillende gedetacheerde werknemers is niet altijd exact hetzelfde maar in principe kan elke gedetacheerde werknemer worden ingezet op om het even welke plaats in het proces voor vlees versnijden. De normale duur van detachering bedraagt tien maanden per werknemer. Het contract tussen werkgever X en slachthuis Y is een raamcontract dat



Y in staat stelt om gedetacheerde slagers te vragen voor opeenvolgende perioden (bv. voor elk jaar); maar dit raamcontract zelf is niet beperkt in tijd. Daarnaast is er ook werkgever Z, gevestigd in lidstaat C, die zijn werknemers naar slachthuis Y stuurt. Na enige tijd blijkt uit onderzoek dat het versnijden van vlees al jaren uitsluitend en zonder onderbreking is uitgevoerd door gedetacheerde werknemers van werkgevers X en Z.

Dit is een voorbeeld van een niet toegestane vervanging van een gedetacheerde werknemer door een andere gedetacheerde werknemer. Het meeneembare document A1 moet worden ingetrokken door het afgevend orgaan en de werknemer wordt onderworpen aan de wetgeving van de staat van tewerkstelling vanaf de datum waarop het bevoegde orgaan van de detacherende staat op de hoogte is gebracht en bewijs heeft verkregen over de situatie in de staat van tewerkstelling. In het geval van frauduleuze situaties kan de intrekking ook met terugwerkende kracht plaatsvinden.

Wanneer een gedetacheerde werknemer onmiddellijk wordt vervangen door een andere gedetacheerde werknemer is de nieuw gedetacheerde werknemer vanaf het begin van zijn/haar werkzaamheden onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van de staat van tewerkstelling omdat de uitzondering van artikel 12 van Verordening 883/2004 niet langer van toepassing is op hem/haar.

8. Wat zijn de regels voor zelfstandigen die tijdelijk in een andere lidstaat werkzaamheden verrichten?

Soms wil een persoon die normaliter als zelfstandige werkzaamheden verricht in een lidstaat (hierna "de detacherende staat") tijdelijk gaan werken in een andere lidstaat (hierna "de staat van tewerkstelling").

Net als bij gedetacheerde werknemers zou het tot administratieve moeilijkheden en verwarring leiden indien een zelfstandige die tijdelijk in een andere lidstaat werkt, onderworpen zou zijn aan de wetgeving van de staat van tewerkstelling. Daarnaast zou de zelfstandige uitkeringen kunnen mislopen.

De verordeningen voorzien daarom in een bijzondere regel voor zelfstandigen die tijdelijk in een andere lidstaat werken, die lijkt op, maar niet identiek is aan, de regel voor gedetacheerde werknemers.

Deze regel bepaalt dat op degene die **werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten in de detacherende staat** en werkzaamheden van **gelijke aard** in de staat van tewerkstelling gaat verrichtende wetgeving van de detacherende staat van toepassing blijft, mits de te verwachten duur van die werkzaamheden niet meer dan 24 maanden bedraagt¹¹.

¹¹ Artikel 12, lid 2, van Verordening (EG) nr. 883/2004.



9. Welke criteria gelden er om te bepalen of iemand "werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten" in de detacherende staat?

De verordeningen bepalen dat degene "die werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten" iemand is die normaliter substantiële werkzaamheden verricht op het grondgebied van de lidstaat waar hij/zij gevestigd is. Daaronder wordt met name verstaan iemand die:

- zijn/haar werkzaamheden anders dan in loondienst reeds enige tijd heeft uitgeoefend voor de datum waarop hij/zij naar een andere lidstaat vertrekt, en
- aan alle nodige voorwaarden voldoet voor de uitoefening van zijn/haar werkzaamheden in de lidstaat waarin hij/zij gevestigd is en de middelen blijft onderhouden om hiermee door te kunnen gaan na zijn/haar terugkeer.

Om te bepalen of iemand werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten in de detacherende lidstaat, is het belangrijk om de bovenstaande criteria te toetsen. Voor een dergelijke toetsing kan het nodig zijn te beoordelen of de persoon in kwestie:

- beschikt over kantoorruimte in de detacherende staat;
- belasting betaalt in de detacherende staat;
- een btw-nummer heeft in de detacherende staat;
- ingeschreven is bij een kamer van koophandel of een beroepsorganisatie in de detacherende staat;
- een beroepskaart bezit in de detacherende staat.

De verordeningen bepalen dat een zelfstandige die een beroep wenst te doen op de detacheringsregelingen zijn/haar werkzaamheden "reeds enige tijd" moet hebben uitgeoefend voor de datum van detachering. In dit verband kan een zelfstandige die zijn werkzaamheden gedurende ten minste twee maanden heeft verricht, geacht worden aan deze voorwaarde te hebben voldaan. Bij kortere periodes zou een beoordeling per geval noodzakelijk zijn¹².

10. Wat wordt er bedoeld met werkzaamheden "van gelijke aard"?

Om te bepalen of iemand naar een andere lidstaat gaat om werkzaamheden uit te oefenen "van gelijke aard" als de werkzaamheden die hij/zij in de detacherende staat verricht, moet de werkelijke aard van de werkzaamheden in aanmerking worden genomen. Het doet er niet toe in welke categorie deze werkzaamheden in de staat van tewerkstelling vallen, d.w.z. of deze worden aangemerkt als werkzaamheden in loondienst of anders dan in loondienst.

Om te bepalen of de werkzaamheden "van gelijke aard" zijn, moet van tevoren, d.w.z. voor vertrek uit de detacherende staat, worden vastgesteld welke werkzaamheden de persoon in kwestie gaat verrichten. De zelfstandige zou dit moeten kunnen staven, bijvoorbeeld aan de hand van overeenkomsten met betrekking tot de werkzaamheden.

¹² Besluit nr. A2 van de Administratieve Commissie.



Over het algemeen worden werkzaamheden anders dan in loondienst binnen dezelfde sector beschouwd als werkzaamheden van "gelijke aard". Er dient echter op te worden gewezen dat de werkzaamheden zelfs binnen één en dezelfde sector sterk kunnen variëren, en dat deze algemene regel niet altijd kan worden toegepast.

Voorbeelden:

- a) A is iemand die normaliter als zelfstandige timmerman in staat X werkt en naar staat Y vertrekt om als zelfstandige slager te werken. Hij/zij zou niet worden beschouwd als iemand die werkzaamheden "van gelijke aard" uitoefent, aangezien de werkzaamheden in staat Y geen overeenkomsten vertonen met zijn/haar werkzaamheden in staat X.
- b) B exploiteert een bouwonderneming in staat X en neemt opdrachten aan met betrekking tot de installatie van leidingsystemen en bekabelingsystemen. B heeft een contract in de staat Y ondertekend voor werkzaamheden die bestaan uit de installatie van een bekabelingsstelsel en herstelwerkzaamheden aan de fundering. B kan een beroep doen op artikel 12, lid 2 omdat hij van plan is naar staat Y te vertrekken om werkzaamheden van gelijke aard uit te oefenen, d.w.z. activiteiten binnen dezelfde sector (de bouw).
- c) C oefent werkzaamheden anders dan in loondienst uit in de staat X, die bestaan uit het leveren van vervoersdiensten. C vertrekt tijdelijk naar staat Y om een overeenkomst uit te voeren voor de installatie van een bekabelingsstelsel en herstelwerkzaamheden aan een fundering. Vanwege het feit dat de uit te oefenen werkzaamheden in staat Y verschillen van de werkzaamheden die worden uitgeoefend in staat X (verschillende sectoren: X – vervoer, Y – bouw), kan C geen beroep doen op artikel 12, lid 2 van de basisverordening.
- d) D is een zelfstandige advocaat die gespecialiseerd is in strafrecht in staat X. Hij krijgt een opdracht in staat Y om een grote onderneming te adviseren op het gebied van corporate governance. Hoewel hij normaliter op een ander terrein werkzaam is, oefent hij nog steeds werkzaamheden uit op juridisch gebied en kan dus een beroep doen op de detachingsbepalingen.

11. Welke procedures moeten er worden gevolgd als er sprake is van detachering?

Een onderneming die een werknemer uitzendt of (in het geval van een zelfstandige) iemand die zichzelf uitzendt naar een andere lidstaat, moet contact opnemen met het bevoegde orgaan in de detachende staat, indien mogelijk vóór de detachering.

Het bevoegde orgaan in de detachende staat informeert de staat van tewerkstelling onverwijld over de wetgeving die moet worden toegepast. Dit orgaan dient ook de betrokkene te informeren en, in het geval van een werknemer, zijn/haar werkgever, over de voorwaarden voor een verdere toepassing van deze wetgeving, en over de



controles die gedurende de volledige detachingsperiode kunnen worden uitgevoerd om vast te stellen of aan deze voorwaarden wordt voldaan.

Wanneer een werknemer of zelfstandige naar een andere lidstaat uitgezonden wordt, dient hij/zij of zijn/haar werkgever een A1-verklaring (voorheen een E 101-verklaring genoemd) te ontvangen. Deze verklaring bevestigt dat de werknemer of zelfstandige tot een bepaalde datum onder de bijzondere regels voor gedetacheerde werknemers valt. Waar nodig dient hierin ook te worden aangegeven onder welke voorwaarden de werknemer onder deze regels valt.

12. Overeengekomen uitzonderingen op de wetgeving inzake detachering

De verordeningen bepalen dat een detachingsperiode niet langer mag duren dan 24 maanden.

Overeenkomstig artikel 16 van Verordening 883/2004 mogen de bevoegde autoriteiten van twee of meer lidstaten echter in onderlinge overeenstemming uitzonderingen vaststellen op de regels inzake de toepasselijke wetgeving; hiertoe behoren ook de hierboven vermelde *bijzondere regels* inzake detachering. Deze uitzonderingen ingevolge artikel 16 zijn uitsluitend toegestaan als de beide betrokken lidstaten daarvoor toestemming geven, en als deze in het belang zijn van bepaalde personen of groepen personen. Dat betekent dat hoewel deze overeenkomsten tussen lidstaten administratieve voordelen kunnen hebben, deze administratieve voordelen niet de enige motiverende factor mogen vormen; de belangen van de betrokken persoon of personen moeten bij iedere overweging centraal blijven staan.

Indien bijvoorbeeld bekend is dat de verwachte duur van de detachering van een werknemer meer dan 24 maanden bedraagt, dient er tussen de detacherende staat en de sta(a)t(en) van tewerkstelling een uitzondering ingevolge artikel 16 te worden overeengekomen, wil een werknemer onderworpen kunnen blijven aan de wetgeving van de detacherende staat. Uitzonderingen ingevolge artikel 16 kunnen ook worden gebruikt om een detachering met terugwerkende kracht toe te staan, indien dit in het belang van de betrokken werknemer is (bv. als de wetgeving van de verkeerde lidstaat was toegepast). Van deze mogelijkheid dient echter alleen bij hoge uitzondering gebruik te worden gemaakt.

Indien kan worden voorzien dat de werkzaamheden meer dan 24 maanden in beslag zullen nemen (of indien dit na aanvang van de detachingsperiode duidelijk wordt), dient de werkgever of de betrokken persoon onverwijld een verzoek in te dienen bij het bevoegde orgaan in de lidstaat onder welke wetgeving hij/zij onderworpen wenst te zijn. Dit verzoek dient zo mogelijk van tevoren te worden ingediend. Indien er geen verzoek wordt ingediend om de detachingsperiode na 24 maanden te verlengen of indien de betrokken lidstaten geen uitzondering ingevolge artikel 16 overeenkomen om de toepassing van de wetgeving van de detacherende staat te verlengen, dan wordt de wetgeving van de lidstaat waar deze persoon zijn/haar werkzaamheden verricht van toepassing zodra de detachingsperiode is verstreken.



13. Wanneer kan iemand, na beëindiging van een detachering, een nieuwe detachering aanvragen?

Na beëindiging van een detacheringsperiode kan voor dezelfde werknemer, dezelfde onderneming of dezelfde lidstaat geen toestemming voor een nieuwe detacheringsperiode worden gegeven tot er minimaal twee maanden sinds het einde van de vorige detacheringsperiode zijn verstreken. Onder bepaalde specifieke omstandigheden kan echter van deze regel worden afgeweken¹³.

Indien de gedetacheerde de werkzaamheden echter wegens onvoorziene omstandigheden niet kon voltooien, mag hij/zij of zijn/haar werkgever een verlenging van de oorspronkelijke detacheringsperiode aanvragen om de werkzaamheden te voltooien (tot maximaal 24 maanden in totaal), zonder dat daarbij een onderbreking van twee maanden in acht moet worden genomen. Een dergelijk verzoek dient voor het einde van de oorspronkelijke periode te worden ingediend en onderbouwd.

Voorbeelden:

- a) Werknemer A wordt voor twaalf maanden gedetacheerd van lidstaat A naar lidstaat B. Tijdens deze periode is hij drie maanden lang ernstig ziek, waardoor hij de geplande werkzaamheden in lidstaat B niet kan voortzetten en voltooien. Omdat A het werk wegens onvoorziene omstandigheden niet heeft kunnen voltooien, kan hij of zijn werkgever een verlenging van de oorspronkelijke detacheringsperiode van drie maanden aanvragen, die onmiddellijk ingaat nadat de twaalf maanden zijn verstreken.
- b) Werknemer B wordt voor 24 maanden gedetacheerd van lidstaat A naar lidstaat B om daar bouwwerkzaamheden te verrichten. Tijdens deze periode wordt het duidelijk dat, als gevolg van problemen met het project, de werkzaamheden niet binnen de 24 maanden kunnen worden voltooid. Hoewel werknemer B vanwege onvoorziene omstandigheden niet in staat is de werkzaamheden te voltooien, kan de detacherende staat geen toestemming geven om de originele detacheringsperiode onmiddellijk na het verstrijken van de 24 maanden te verlengen. Deze situatie kan alleen worden verholpen als de betrokken organen een uitzondering ingevolge artikel 16 overeenkomen (zie punt 12). Zonder een dergelijke overeenkomst loopt de detachering na 24 maanden af.

¹³ Zie ook Besluit nr. A2 van de Administratieve Commissie.



14. Welke status hebben detacheringen die op grond van Verordening (EEG) nr. 1408/71¹⁴ zijn toegestaan en aangevangen? Tellen deze mee voor het berekenen van de krachtens Verordening (EG) nr. 883/2004 toegestane periode van 24 maanden?

Verordening 883/2004 bevat geen uitdrukkelijke bepalingen over de aggregatie van detacheringen krachtens de nieuwe en oude verordeningen. Het was echter duidelijk de bedoeling van de wetgever om de toegestane detacheringperiode te verlengen tot maximaal 24 maanden.

Krachtens de nieuwe verordeningen kan derhalve geen nieuwe detachering worden toegestaan voor dezelfde werknemer, dezelfde onderneming of dezelfde lidstaat nadat de werknemer een detacheringperiode van in totaal 24 maanden heeft doorlopen (behalve in het kader van een overeengekomen uitzondering ingevolge artikel 16)¹⁵. De volgende voorbeelden geven aan hoe bepaalde detacheringperiodes die op grond van de beide verordeningen zijn toegestaan, moeten worden behandeld.

- a) Detacheringsformulier E 101, afgegeven voor de periode van 1.5.2009 tot 30.4.2010 → voortgezette detachering krachtens Verordening 883/2004 tot 30.4.2011 is mogelijk.
- b) Detacheringsformulier E 101, afgegeven voor de periode van 1.3.2010 tot 28.2.2011 → voortgezette detachering krachtens Verordening 883/2004 tot 28.2.2012 is mogelijk.
- c) Detacheringsformulier E 101, afgegeven voor de periode van 1.5.2008 tot 30.4.2009 + E 102-formulier, uitgegeven voor de periode van 1.5.2009 tot 30.4.2010 → voortgezette detachering is niet mogelijk krachtens Verordening 883/2004 aangezien de maximale detacheringperiode van 24 maanden al is bereikt.
- d) Detacheringsformulier E 101, afgegeven voor de periode van 1.3.2009 tot 28.2.2010 + E 102-formulier voor de periode van 1.3.2010 tot 28.2.2011 → geen verdere verlenging mogelijk krachtens Verordening 883/2004 aangezien de maximale detacheringperiode van 24 maanden al is bereikt.
- e) Verzoek voor een detachering op 1.4.2010 tot 31.3.2012. Deze periode kan niet worden toegestaan op grond van de detacheringbepalingen in Verordening 1408/71 omdat deze langer is dan twaalf maanden. Er is derhalve een overeengekomen uitzondering ingevolge artikel 17 nodig.

¹⁴ Verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op loontrekkenden en hun gezinnen, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen, PB L 149, 5.7.1971, blz. 2 (hierna: Verordening 1408/71).

¹⁵ Zie ook Besluit nr. A3 van 17 december 2009 betreffende de samentelling van ononderbroken vervulde detacheringstijdvakken op grond van Verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad en Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad, PB C 149 van 8.6.2010, blz. 3.



15. Opschorting of onderbreking van de detachingsperiode

Opschorting van de werkzaamheden gedurende de detachingsperiode, om welke reden dan ook (vakantie, ziekte, opleidingscursus bij de detacherende onderneming, enz.) vormt geen reden op grond waarvan een evenredige verlenging van de detachingsperiode gerechtvaardigd zou zijn. De detachering eindigt derhalve precies op de geplande datum, ongeacht het aantal of de duur van de gebeurtenissen waardoor de werkzaamheden werden opgeschort.

Op grond van Besluit nr. A2 kan echter in bepaalde specifieke omstandigheden van deze regel worden afgeweken indien de detachingsperiode in totaal niet langer is dan 24 maanden (zie punt 13).

In het geval van ziekte gedurende één maand kan een detachingsperiode die oorspronkelijk 24 maanden zou duren, niet verlengd worden tot 25 maanden vanaf het begin van de detachering.

In het geval van een langere opschorting van de werkzaamheden is het aan de betrokken personen om, hetzij zich aan de oorspronkelijk geplande detachingsperiode te houden, hetzij de detachering te beëindigen, teneinde een nieuwe detachering aan te vragen voor dezelfde persoon (waarbij de noodzakelijke onderbreking van minimaal twee maanden, zoals bedoeld onder punt 13, in acht wordt genomen) of voor een andere persoon indien deze aan de relevante criteria voldoet.

16. Kennisgeving van veranderingen die zich tijdens de detachingsperiode voordoen

De gedetacheerde werknemer en zijn/haar werkgever moeten de autoriteiten in de detacherende staat in kennis stellen van eventuele veranderingen die zich tijdens de detachingsperiode voordoen, met name:

- indien de detachering die is aangevraagd uiteindelijk niet heeft plaatsgevonden of voortijdig is beëindigd.
- indien de werkzaamheden onderbroken zijn, waarbij het niet gaat om korte onderbrekingen vanwege ziekte, vakantie, training enz. (zie punten 13 en 15).
- indien de gedetacheerde werknemer door zijn/haar werkgever is toegewezen aan een andere onderneming in de detacherende staat, met name in geval van een fusie of overdracht van de onderneming.

Het bevoegde orgaan in de detacherende staat dient, indien nodig en indien het daartoe wordt verzocht, de autoriteiten in de staat van tewerkstelling op de hoogte te stellen ingeval een van de bovenstaande veranderingen zich voordoet.



17. Informatievoorziening en toezicht op de naleving

Om de juiste toepassing van de detachingsregels te waarborgen, dienen de bevoegde organen in de lidstaat van de wetgeving waar de werknemers aan onderworpen blijven ervoor te zorgen dat zowel werkgevers als gedetacheerde werknemers voldoende worden geïnformeerd over de voorwaarden voor detachering (bv. via voorlichtingsfolders, websites enz.), en hen erop te wijzen dat zij aan rechtstreekse controles kunnen worden onderworpen om te controleren of de omstandigheden op grond waarvan de detachering werd toegestaan onveranderd zijn gebleven.

De bevoegde organen van de detacherende staat en de staat van tewerkstelling stellen alles in het werk om de hindernissen voor de vrijheid van verplaatsing van werknemers en diensten zo veel mogelijk weg te nemen maar zijn daarnaast, individueel of in samenwerkingsverband, verantwoordelijk voor de initiatieven die erop gericht zijn het bestaan en het voortbestaan van de omstandigheden te controleren die kenmerkend zijn voor de specifieke aard van detachering (directe band, substantiële activiteiten, werkzaamheden van gelijke aard, onderhoud van de middelen om de activiteiten anders dan in loondienst te kunnen voortzetten in de staat van detachering enz.).

De procedures die moeten worden gevolgd indien er een meningsverschil bestaat tussen de bevoegde organen over de geldigheid van detachingsregelingen of de juiste wetgeving die in bepaalde gevallen moet worden toegepast, zijn uiteengezet in Besluit nr. A1¹⁶ van de Administratieve Commissie.

¹⁶ Besluit nr. A1 van 12 juni 2009 betreffende de instelling van een dialoog- en bemiddelingsprocedure met betrekking tot de geldigheid van documenten, het bepalen van de toepasselijke wetgeving en het verlenen van prestaties uit hoofde van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad, PB C 106 van 24.4.2010, blz. 1.



Deel II: Uitoefening van werkzaamheden in twee of meer lidstaten¹⁷

1. Welk socialezekerheidsstelsel is van toepassing op personen die in twee of meer lidstaten plegen te werken?¹⁸

Op personen die in twee of meer lidstaten plegen te werken, zijn bijzondere regels van toepassing. Deze regels zijn vastgelegd in artikel 13 van Verordening 883/2004. Deze regels zijn, net als alle andere regels voor het vaststellen van de toepasselijke wetgeving, bedoeld om ervoor te zorgen op een gegeven moment de sociale wetgeving van slechts één lidstaat van toepassing is.

Indien een persoon werkzaamheden in loondienst pleegt te verrichten, bestaat de eerste stap erin te bepalen of **een substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden wordt verricht in de lidstaat waar hij woont**¹⁹:

a) Is het antwoord **ja**, dan is overeenkomstig artikel 13, lid 1, de wetgeving van de **lidstaat waar hij woont**²⁰ van toepassing.

Voorbeeld:

De heer X woont in Spanje. Zijn werkgever is gevestigd in Portugal. De heer X werkt twee dagen per week in Spanje en drie dagen in Portugal. Als de heer X twee van de vijf dagen in Spanje werkt (40% van zijn arbeidstijd), verricht hij een "substantieel gedeelte" van zijn werkzaamheden in die lidstaat. Derhalve is de Spaanse wetgeving van toepassing.

b) Is het antwoord **nee**, dan is op een persoon die in twee of meer lidstaten werkzaamheden pleegt te verrichten overeenkomstig artikel 13, lid 1, het volgende van toepassing:

(i) de wetgeving van de **lidstaat waar de zetel of vestigingsplaats van de onderneming die hem/haar in dienst heeft zich bevindt indien hij/zij in dienst is bij één onderneming of werkgever**.

Voorbeeld:

Mevrouw Z is werkzaam bij een onderneming met zetel in Griekenland. Zij werkt één dag per week thuis in Bulgarije en de rest van de week in Griekenland. Aangezien één dag per week gelijkstaat aan 20% van de activiteiten, verricht mevrouw Z geen "substantieel gedeelte" van haar werkzaamheden in Bulgarije. Derhalve is de Griekse wetgeving van toepassing.

(ii) de wetgeving van de **lidstaat waar de zetel of vestigingsplaats van de ondernemingen die hem/haar in dienst hebben zich bevindt indien hij/zij in**

¹⁷ Artikel 13 van Verordening (EG) nr. 883/2004.

¹⁸ Specifieke bepalingen zijn opgesteld voor zeevaarders en cockpit- en cabinepersoneel voor wie een wettelijke fictie is vastgelegd in artikel 11, lid 4 en artikel 11, lid 5, van Verordening (EG) nr. 883/2004.

¹⁹ Zie paragraaf 3 voor de definitie van "substantieel gedeelte van de werkzaamheden".

²⁰ Volgens artikel 1, onder j), van Verordening (EG) nr. 883/2004 wordt onder "woonplaats" verstaan: de plaats waar een persoon pleegt te wonen. In artikel 11 van Verordening (EG) nr. 987/2009 zijn de elementen opgenomen voor de vaststelling van de woonplaats.



dienst is bij twee ondernemingen die elk hun zetel of vestigingsplaats in dezelfde lidstaat hebben.

Voorbeeld:

De heer Y werkt vier dagen per week als onderzoeker aan een universiteit in Nederland. Hij woont net over de grens met België en pendelt drie dagen per week naar Nederland; de vierde dag werkt hij thuis in België. Naast zijn werk voor de universiteit werkt hij één dag per week voor een advocatenkantoor in Nederland. De heer Y werkt voor twee werkgevers die beiden hun zetel hebben in dezelfde lidstaat (Nederland). Aangezien Y geen substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden verricht in de lidstaat waar hij woont, is de wetgeving van de lidstaat waar de werkgevers zijn gevestigd van toepassing. De Nederlandse wetgeving is derhalve van toepassing.

- (iii) de wetgeving van de lidstaat waar **de zetel of vestigingsplaats van de onderneming die hem/haar in dienst heeft** zich bevindt en die verschilt van de lidstaat waar hij/zij woont, indien hij/zij in dienst is bij twee ondernemingen, een met zetel in de lidstaat waar hij woont en de andere in een andere lidstaat²¹.

Voorbeeld:

Mevrouw X is business manager voor twee bedrijven: een in Polen en een in Tsjechië. Zij woont in Polen, dicht bij de Duitse grens. Elke week verblijft ze drie werkdagen in Duitsland voor het Poolse bedrijf. Voor het Tsjechische bedrijf werkt ze één dag in Slowakije en één dag in Tsjechië.

Mevrouw X verricht geen substantieel gedeelte van haar werkzaamheden in de lidstaat waar zij woont (Polen). Zij werkt voor twee ondernemingen waarvan één is gevestigd in de lidstaat waar zij woont en de andere is gevestigd buiten de lidstaat waar zij woont. In deze situatie is de wetgeving van die andere lidstaat (i.e. Tsjechië) van toepassing.

Deze regel is geïntroduceerd door Verordening 465/2012 om te vermijden dat dit bij kleine maar meer dan marginale werkzaamheden voor een werkgever met zetel of vestigingsplaats in de lidstaat van woonplaats ertoe leidt dat de wetgeving van de lidstaat van woonplaats opnieuw van toepassing wordt "via de achterdeur".

- (iv) de wetgeving van de **lidstaat waar hij/zij woont** indien hij/zij **in dienst is van meerdere ondernemingen of werkgevers** die hun **zetel of vestigingsplaats in verschillende lidstaten hebben buiten het land waar hij/zij woont**;

Voorbeeld:

De heer Y woont in Hongarije. De heer Y heeft twee werkgevers, een in Oostenrijk en een in Slovenië. Hij werkt één dag per week in Slovenië. De andere vier dagen werkt hij in Oostenrijk.

²¹ Deze regel is een belangrijke wijziging van artikel 13, lid 1, na de inwerkingtreding van Verordening (EU) nr. 465/2012. Zie paragraaf 15 voor meer informatie over omgaan met overgang in de toepasselijke wetgeving.



Ook al werkt Y voor meerdere werkgevers die zijn gevestigd in verschillende lidstaten buiten het land waar hij woont (Hongarije), toch blijft de wetgeving van dat land van toepassing omdat het niet mogelijk is één lidstaat te bepalen waarin de "zetel of vestigingsplaats" van zijn werkgevers is gevestigd buiten de lidstaat waar hij woont.

- (v) de wetgeving van de lidstaat waar hij/zij woont, indien hij/zij in twee of meer lidstaten werkzaamheden in loondienst verricht **voor rekening van een werkgever die buiten het grondgebied van de Europese Unie is gevestigd**, en indien hij/zij in een **lidstaat woont zonder daar substantiële werkzaamheden te verrichten**.

Voorbeeld:

Mevrouw P woont in België. De onderneming van haar werkgever is gevestigd in de Verenigde Staten. Mevrouw P werkt gewoonlijk een halve dag per week in Italië en drie dagen per week in Frankrijk. Daarnaast werkt mevr. P één dag per maand in de Verenigde Staten. Op grond van artikel 14, lid 11, van Verordening 987/2009 is ten aanzien van de beroepswerkzaamheden in Italië en Frankrijk de Belgische wetgeving van toepassing.

De regels voor personen die werkzaamheden plegen te verrichten in twee of meer lidstaten zijn van vergelijkbare aard als de regels vervat in artikel 14 van Verordening 1408/71 maar zijn opgenomen in één centrale bepaling. In de herziene regels zijn de bijzondere bepalingen van Verordening 1408/71 met betrekking tot personeel in de sector verkeer over de weg, per spoor en over binnenwateren verwijderd, evenals de speciale regels voor personen in overheidsdienst. Hierin wordt tevens het concept "een substantieel gedeelte van de werkzaamheden" geïntroduceerd om te bepalen met welke lidstaat een persoon de nauwste band heeft inzake socialezekerheidsdekking.

Deze regels zijn van toepassing op een groot aantal werknemers, met inbegrip van zelfstandigen (zie paragraaf 9), internationale vrachtwagenchauffeurs, machinisten, internationale koeriers, IT-experts, consultants en andere deskundigen die in twee of meer lidstaten werken.

Met de inwerkingtreding van Verordening 465/2012 geldt de voorwaarde van het verrichten van een "substantieel gedeelte van de werkzaamheden" als een eerste stap in alle situaties waarin een persoon in twee of meer lidstaten werkt. Er is **één uitzondering** die voortkomt uit de praktische toepassing van de regels. Indien de woonplaats van degene die voor een of meer werkgevers(s) of onderneming(en) werkt en de zetel of vestigingsplaats van die werkgever(s) of onderneming(en) zich in één en dezelfde lidstaat bevinden, dan is de wetgeving van de lidstaat waar hij woont altijd van toepassing. In dat geval is het niet nodig vast te stellen of een substantieel gedeelte van de werkzaamheden in de lidstaat van de woonplaats wordt verricht.

Ingevolge artikel 11, lid 2, van Verordening 883/2004 worden de personen die een uitkering ontvangen omdat of als gevolg van het feit dat zij hun werkzaamheden al



dan niet in loondienst uitvoeren²², beschouwd als personen die deze werkzaamheden verrichten. Iemand die tegelijkertijd een kortlopende uitkering van één lidstaat ontvangt en werkzaamheden in een andere lidstaat verricht, wordt derhalve geacht twee werkzaamheden in twee verschillende lidstaten te verrichten en de regels van artikel 13 zijn van toepassing. Indien de uitkering die in de lidstaat van de woonplaats wordt betaald voortvloeit uit "een substantieel gedeelte" van de werkzaamheden van die persoon, dan is de wetgeving van de lidstaat van de woonplaats op deze persoon van toepassing.

De lidstaten zijn echter overeengekomen dat iemand die in de lidstaat waar hij woont een werkloosheidsuitkering ontvangt en terzelfder tijd op het grondgebied van een andere lidstaat in deeltijd beroeps- of handelsactiviteiten verricht, zowel voor het betalen van de premies of bijdragen als voor het toekennen van prestaties uitsluitend aan de wetgeving van eerstbedoelde lidstaat onderworpen is²³. De lidstaten bevelen aan om overeenkomsten die in deze oplossing voorzien, af te sluiten op basis van artikel 16, lid 1, van Verordening 883/2004.

Iemand die tegelijkertijd een langlopende uitkering²⁴ van één lidstaat ontvangt en werkzaamheden in een andere lidstaat verricht, wordt niet beschouwd als iemand die werkzaamheden in twee of meer lidstaten verricht. In deze situatie wordt aan de hand van de regels van artikel 11, lid 3, van Verordening 883/2004 bepaald welke wetgeving van toepassing is.

2. Wanneer kan iemand beschouwd worden als "iemand die in twee of meer lidstaten werkzaamheden pleegt te verrichten"?

Artikel 14, lid 5, van Verordening 987/2009 bepaalt dat iemand die "in twee of meer lidstaten werkzaamheden in loondienst pleegt te verrichten" iemand is die gelijktijdig of afwisselend in twee of meer lidstaten één of meer afzonderlijke werkzaamheden uitoefent voor dezelfde onderneming of werkgever of voor verschillende ondernemingen of werkgevers.

De bepaling werd vastgesteld als afspiegeling van de verschillende zaken die al behandeld werden door het Europese Hof van Justitie²⁵. Het is de bedoeling dat alle mogelijke gevallen waarin sprake is van meerdere werkzaamheden met een grensoverschrijdend element onder de bepaling vallen en dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen werkzaamheden die doorgaans het grondgebied van meerdere lidstaten bestrijken en werkzaamheden die uitzonderlijk of tijdelijk worden uitgevoerd.

Onder **werkzaamheden die gelijktijdig worden uitgevoerd** vallen alle gevallen waarin bijkomende werkzaamheden in verschillende lidstaten tegelijkertijd worden uitgeoefend onder dezelfde of verschillende arbeidsovereenkomsten. De tweede of bijkomende dienstbetrekking kan worden uitgeoefend gedurende betaald verlof,

²² Zoals uitkeringen bij ziekte.

²³ Zie voor meer informatie Aanbeveling nr. U1 van de Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels van 12.6.2009, PB C 106 van 24.4.2010.

²⁴ Uitkeringen bij invaliditeit, ouderdom of aan nabestaanden, prestaties in verband met arbeidsongevallen en beroepsziekten, of prestaties bij ziekte voor behandeling voor onbepaalde tijd.

²⁵ Zie onder meer Zaak 13/73 *Willy Hakenberg*, Jurispr. 1973, blz. 935, Zaak 8/75 *Football Club d'Andlau*, Jurispr. 1975, blz. 739, Zaak C-425/93 *Calle Grenzshop* Jurispr. 1995, blz. I-269.



gedurende het weekend of, in het geval van deeltijdwerk, op dezelfde dag. Ter illustratie: iemand die in de ene lidstaat in een winkel als verkoper/verkoopster werkt, valt nog steeds onder deze bepaling als hij/zij in het weekend in een andere lidstaat als taxichauffeur in loondienst werkt. Werknemers uit de internationale wegvervoersector die door verschillende lidstaten moeten rijden om goederen te leveren, vormen tevens een voorbeeld van personen die "gelijktijdig" werken in twee of meer lidstaten. Over het algemeen kan worden gesteld dat samenvallende werkzaamheden een normaal aspect van het werkpatroon vormen en dat er geen verschil is tussen de werkzaamheden in de ene en in de andere lidstaat.

Onder **werkzaamheden die afwisselend worden uitgevoerd** vallen alle gevallen waarin de werkzaamheden niet gelijktijdig worden uitgevoerd over het grondgebied van verschillende lidstaten maar bestaan uit opeenvolgende werkopdrachten die achtereenvolgens worden uitgevoerd in verschillende lidstaten. Om te bepalen of de werkzaamheden tijdens opeenvolgende perioden worden uitgevoerd, moet niet enkel rekening worden gehouden met de verwachte duur van de werkzaamheden maar ook met de aard van de tewerkstelling in kwestie. Hierbij is het niet van belang hoe vaak er tussen de lidstaten wordt afgewisseld maar wel of er enige regelmaat in de werkzaamheden is. Zo verricht een vertegenwoordiger die jaar na jaar gedurende negen maanden in een lidstaat rondreist en bedrijven bezoekt, en de overige drie maanden van het jaar terugkeert naar de lidstaat waar hij woont, afwisselend werkzaamheden.

Wanneer wordt gevraagd de toepasselijke wetgeving vast te stellen, moet de lidstaat van de woonplaats de relevante feiten naar behoren beoordelen en waarborgen dat de informatie op basis waarvan het A1-certificaat wordt verstrekt juist is²⁶.

Voor deze beoordeling is het in de eerste plaats belangrijk na te gaan of op het ogenblik van de vaststelling van de toepasselijke wetgeving de werkperioden in verschillende lidstaten elkaar zullen opvolgen met een zekere regelmaat in de loop van de volgende twaalf kalendermaanden. Met het oog op die evaluatie is de beschrijving van de aard van het werk zoals die blijkt uit de arbeidsovereenkomst(en) van essentieel belang.

Ten tweede moeten de in de overeenkomst(en) beschreven werkzaamheden in lijn zijn met de werkzaamheden die de werknemer waarschijnlijk zal uitvoeren. Bij de beoordeling van de feiten met het oog op de vaststelling van de toepasselijke wetgeving mag het orgaan, in voorkomend geval, ook rekening houden met:

- de manier waarop arbeidsovereenkomsten tussen de werkgever en de werknemer in kwestie voorheen in de praktijk zijn gebracht;
- hoe de arbeidsovereenkomsten worden afgesloten (betreft het bv. een "raamcontract" dat niet erg specifiek is over de werkelijke lidstaat waar de werknemer zal werken), en
- de kenmerken en omstandigheden van de activiteiten van de werkgever.

²⁶ Zie ter vergelijking Zaak C-202/97 *Fitzwilliam*, Jurispr. 2000, blz. I-883, punt 51, en C-178/97 *Banks*, Jurispr. 2000, blz. I-2005, punt 38, en het arrest van het Hof van Justitie van 4 oktober 2012 in Zaak C-115/11 *Format* (nog niet gepubliceerd).



Als de beoordeling van de feitelijke situatie verschilt van de beoordeling op basis van de arbeidsovereenkomst, moet het bevoegde orgaan zich baseren op de bevindingen inzake de beoordeelde *werkelijke situatie* van de persoon en niet op de arbeidsovereenkomst²⁷. Als het bevoegde orgaan bovendien na afgifte van het A1-certificaat ontdekt dat de werkelijke werksituatie verschilt van de in de overeenkomst beschreven situatie en twijfelt over de juistheid van de feiten waarop het A1-certificaat is gebaseerd, moet het de redenen voor de afgifte opnieuw bekijken en indien nodig het certificaat intrekken.

Voorbeeld 1:

De heer X woont in Estland en werkt voor een Estlandse onderaannemer in de bouwsector. Hij werkt op oproepbasis in het kader van zogenaamde "raamcontracten". Volgens de bepalingen van het contract kan hij worden gevraagd om te werken in Estland, Letland, Litouwen en Finland. Wanneer hij wordt ingezet en hoe lang is afhankelijk van de beschikbaarheid van het werk en de vereisten van de opdracht. De heer X werkt twee maanden in Letland. Wanneer de opdracht afloopt, wordt het raamcontract beëindigd. Nadat hij twee maanden heeft gewacht op een nieuwe opdracht gaat hij gedurende tien maanden aan de slag in Litouwen onder een nieuw raamcontract.

In dit geval werkt de heer X in één lidstaat tegelijkertijd onder elk contract. De contracten volgen elkaar niet onmiddellijk op en op basis van de bepalingen van elk afzonderlijk contract kan niet worden voorspeld of de heer X binnen een periode van twaalf maanden werkelijk zal werken in twee of meer lidstaten. Hoewel uit de bepalingen van het raamcontract bleek dat de heer X tegelijkertijd of afwisselend kon werken in verschillende lidstaten, was dit **niet weerspiegeld in zijn werkelijke werksituatie**. Uit de feitelijke werksituatie blijkt geen patroon van regelmatig werk in twee of meer lidstaten dus met het oog op de vaststelling van de toepasselijke wetgeving "pleegt" deze persoon geen werkzaamheden in twee of meer lidstaten te verrichten.

Voorbeeld 2:

De heer Z woont in Hongarije en heeft twee banen in de loop van het jaar. Van november van het ene jaar tot april van het volgende jaar werkt hij in Oostenrijk als skileraar voor een Oostenrijkse onderneming. Vervolgens keert hij terug naar Hongarije waar hij door een boerderij wordt ingehuurd om groenten te oogsten tussen mei en oktober. Hij heeft twee arbeidsovereenkomsten, een bij elke werkgever.

Om te bepalen of deze persoon werkzaamheden in twee of meer lidstaten pleegt te verrichten, of enkel werkzaam is in één lidstaat tegelijkertijd, moet vastgesteld worden of de te verwachten werkzaamheden te beschouwen zijn als werkzaamheden in loondienst waarbij op een meer dan eenmalige basis het grondgebied van verschillende lidstaten wordt bestreken. Deze persoon wordt enkel behandeld als zijnde werkzaam in twee of meer lidstaten als er aanwijzingen zijn dat het werkpatroon stabiel zal blijven voor de volgende twaalf kalendermaanden. In het geval van seizoensgebonden tewerkstelling is de voorspelbaarheid van de

²⁷ Arrest van het Hof van Justitie van 4 oktober 2012 in Zaak C-115/11 *Format* (nog niet gepubliceerd).



werkzaamheden die moeten plaatsvinden in de volgende lidstaat van tewerkstelling relevant. Bestaat er al een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever in een andere lidstaat? Indien niet, blijkt dan uit de werksituatie van de afgelopen twaalf maanden dat de persoon een **terugkerend werkpatroon** had tussen de betrokken lidstaten? Zijn er onderbrekingen tussen de werkzaamheden in een andere lidstaat en verstoren deze het "normale" werkritme van werkzaamheden in twee lidstaten? Als er geen duidelijke aanwijzing van een herhalend werkpatroon kan worden gevonden, moet de toepasselijke wetgeving worden vastgesteld krachtens elke overeenkomst en voor elke lidstaat afzonderlijk en niet krachtens artikel 13 van Verordening 883/2004.

Indien een persoon op onregelmatige basis werkzaamheden in verschillende lidstaten moet uitvoeren, valt deze situatie onder artikel 13 voor zover de werkzaamheden in verschillende lidstaten een onlosmakelijk deel vormen van het werkpatroon en het interval tussen werkperiodes niet van dergelijke omvang of aard is dat het werkpatroon zo wordt gewijzigd dat een persoon niet langer werkzaamheden in twee of meer lidstaten "pleegt" te verrichten. Het kan zijn dat voor de eerste beoordeling van de toepasselijke wetgeving voor de komende twaalf maanden de onzekerheid of onregelmatigheid van het werkpatroon leidt tot de conclusie dat een persoon geen activiteit pleegt te verrichten in twee of meer lidstaten. Als evenwel tijdens de volgende twaalf maanden een vergelijkbaar herhaald werkpatroon kan worden vastgesteld, moet de persoon worden beschouwd als zijnde werkzaam in twee of meer lidstaten.

Voorbeeld 3:

Mevrouw Z werkt voor een circusbedrijf dat gevestigd is in Italië. Zij heeft met het bedrijf een overeenkomst van onbepaalde duur afgesloten. Tussen januari en mei gaat zij doorgaans op tournee in lidstaten waarbij zij ongeveer een maand in elke lidstaat verblijft. Het is evenwel vooraf moeilijk te voorspellen wanneer en waar zij zal werken.

Op het ogenblik dat de lidstaat waar zij woont een besluit moeten nemen over de toepasselijke wetgeving is het **te verwachten** dat mevrouw Z in het kader van haar arbeidsovereenkomst in het buitenland werkzaamheden pleegt te verrichten. Haar geval kan dan ook worden beschouwd als een geval waarin doorgaans werkzaamheden in meer dan één lidstaat worden verricht. De toepasselijke wetgeving moet worden vastgesteld op grond van de regels van artikel 13 van Verordening 883/2004 in samenhang met artikel 14, lid 10, van Verordening 987/2009.

Bij het onderscheid tussen meerdere werkzaamheden en detachering is de duur en aard van de werkzaamheden in een of meer lidstaten doorslaggevend (namelijk of zij permanent, dan wel eenmalig, ad hoc of tijdelijk van aard zijn).

Om misbruik van de regels die de toepasselijke wetgeving bepalen te voorkomen, wordt bij de vaststelling van de toepasselijke wetgeving op basis van artikel 13 van Verordening 883/2004 geen rekening gehouden met **marginale activiteiten**.



Marginale activiteiten zijn permanente werkzaamheden die echter in termen van tijd en economische opbrengst verwaarloosbaar zijn. Voorgesteld wordt dat hierbij als indicatie geldt dat werkzaamheden die minder dan 5% van de normale arbeidstijd²⁸ van de werknemer en/of minder dan 5% van zijn/haar totale loon uitmaken, moeten worden beschouwd als marginale werkzaamheden. Ook de aard van de werkzaamheden, bijvoorbeeld werkzaamheden die van ondersteunende aard zijn, waarbij het aan onafhankelijkheid ontbreekt, die vanuit huis of in dienst van de hoofdactiviteiten worden uitgeoefend, kan een indicatie zijn dat het marginale werkzaamheden betreft. Iemand die "werkzaamheden van marginale omvang" in de ene lidstaat verricht en tevens in een andere lidstaat werkt, kan niet worden beschouwd als iemand die werkzaamheden in twee of meer lidstaten pleegt te verrichten en valt derhalve niet onder artikel 13 van Verordening 883/2004. In deze situatie wordt de persoon in kwestie **ten behoeve van de vaststelling van de toepasselijke wetgeving** beschouwd als iemand die uitsluitend in één lidstaat werkzaamheden verricht. Indien de marginale werkzaamheden aansluiting bij de sociale zekerheid tot gevolg hebben, worden de bijdragen betaald in de bevoegde lidstaat voor het totale inkomen uit alle werkzaamheden. Dit helpt misbruik te voorkomen als bv. een persoon verplicht is om voor zeer korte tijd in een andere lidstaat te werken om te omzeilen dat de wetgeving van de "eerste" lidstaat van toepassing wordt. In dergelijke gevallen zullen bij de vaststelling van de toepasselijke wetgeving de marginale werkzaamheden buiten beschouwing blijven. Marginale activiteiten moeten voor elke lidstaat afzonderlijk worden beoordeeld en kunnen niet worden samengeteld.

De procedure van artikel 16 van Verordening 987/2009 blijft van toepassing op alle gevallen waarin iemand werkzaamheden in de ene lidstaat en marginale werkzaamheden in de andere lidstaat pleegt te verrichten. Dit volgt uit de tekst van artikel 16 die van toepassing is op **alle gevallen** waarin een persoon *werkzaamheden* pleegt te verrichten in twee of meer lidstaten, ongeacht het werkpatroon.

3. Wat wordt er verstaan onder substantiële werkzaamheden?²⁹

Een "**substantieel gedeelte van de werkzaamheden**" verricht in een lidstaat betekent dat een kwantitatief substantieel deel van alle werkzaamheden daar wordt verricht, zonder dat het hierbij noodzakelijkerwijs om het grootste deel van deze werkzaamheden hoeft te gaan.

De beoordeling of een substantieel gedeelte van de werkzaamheden in een lidstaat wordt verricht, gebeurt mede op grond van de volgende indicatieve criteria:

- de arbeidstijd en/of
- het loon.

²⁸ Volgens Verordening (EG) nr. 2003/88 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd wordt onder arbeidstijd verstaan: "de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken." In deze context moet beschikbaarheidsdienst, waarbij een werknemer op een door de werkgever bepaalde plaats fysiek aanwezig moet zijn, in zijn geheel als arbeidstijd worden aangemerkt, ook wanneer hij gedurende deze dienst niet continu daadwerkelijk beroepswerkzaamheden verricht.

²⁹ Artikel 14, lid 8, van Verordening (EG) nr. 987/2009.



Indien in het kader van een algemene beoordeling blijkt dat ten minste 25 % van de arbeidstijd van een werknemer in de lidstaat van de woonplaats wordt besteed en/of ten minste 25 % van zijn loon in de lidstaat van de woonplaats wordt verdiend, dan geldt dit als een **indicatie** dat een **substantieel gedeelte van alle werkzaamheden van de werknemer in die lidstaat wordt verricht**.

Hoewel het verplicht is rekening te houden met de criteria arbeidstijd en/of loon, is dat geen uitputtende lijst en mogen er daarnaast andere criteria in overweging worden genomen. Het is aan de aangewezen organen om alle relevante criteria in aanmerking te nemen en de situatie van de betrokkene als geheel te beoordelen vooraleer te beslissen welke wetgeving van toepassing is.

Naast de bovenstaande criteria **moet** voor de vaststelling van de toepasselijke wetgeving ook rekening worden gehouden met de verwachte situatie in de volgende twaalf kalendermaanden³⁰. Werkzaamheden in het verleden zijn echter ook een betrouwbare graadmeter voor toekomstig gedrag, en indien een beslissing niet op grond van geplande arbeidspatronen of dienstroosters kan worden genomen, zou het derhalve redelijk zijn naar de situatie in de voorgaande twaalf maanden te kijken en deze informatie te gebruiken bij de beoordeling van substantiële werkzaamheden. Indien een onderneming slechts onlangs is opgericht, kan de beoordeling op een passende kortere periode worden gebaseerd.

Voorbeelden:

De heer X is informatica-adviseur. Hij werkt in Oostenrijk en België voor een onderneming die in België is gevestigd. Hij woont in Oostenrijk waar hij minstens 25 % van zijn werk verricht. Aangezien hij in Oostenrijk woont en aan het vereiste voldoet dat een substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden daar wordt verricht, is de wetgeving van die lidstaat van toepassing. Zie paragraaf 1, onder a), hierboven. Indien echter minder dan 25% van zijn werk (of verdiende loon) zich in Oostenrijk situeert dan zou de wetgeving van de lidstaat waar de onderneming haar zetel of vestigingsplaats heeft van toepassing zijn (paragraaf 1, onder b), punt i), hierboven).

De heer P is timmerman. Hij werkt voor een onderneming die haar zetel in Frankrijk heeft, en zijn loon wordt ook vanuit dit land uitbetaald. Hij woont in Spanje maar de laatste twaalf kalendermaanden heeft hij er slechts 15% van zijn werkzaamheden uitgevoerd. Zijn werkpatroon is waarschijnlijk hetzelfde voor de komende twaalf kalendermaanden. De Franse wetgeving is van toepassing. Zie paragraaf 1, onder b), punt i) hierboven.

De heer T is werkzaam bij twee transportondernemingen die hun zetel in Nederland hebben. De heer T heeft nooit in Nederland gewerkt. De ondernemingen voorzien verschillende internationale transportondernemingen van vrachtwagenchauffeurs. De heer T werkt niet in Nederland, noch in Polen, waar hij woont. Aangezien hij geen substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden verricht in de lidstaat waar hij woont en al zijn inkomsten ontvangt van de ondernemingen in Nederland, is de wetgeving van de lidstaat waar zijn werkgever zijn zetel heeft (buiten de lidstaat waar hij woont, i.e. Nederland) van toepassing. Zie paragraaf 1, onder b), punt ii) hierboven.

³⁰ Artikel 14, lid 10, van Verordening (EG) nr. 987/2009.



Mevrouw Z is advocaat. Zij werkt voor twee verschillende advocatenkantoren, het ene in Italië en het andere in Slovenië, waar zij eveneens woont. Het merendeel van haar werkzaamheden verricht zij in Italië (40%) en zij verricht geen substantieel gedeelte van haar werkzaamheden in de lidstaat waar zij woont (20%). Het totale loon van Slovenië bedraagt tevens geen 25%. Aangezien de zetel van een van haar werkgevers is gelegen buiten de lidstaat waar zij woont, is de Italiaanse wetgeving van toepassing. Zie paragraaf 1, onder b), punt iii) hierboven.

Mevrouw Y is advocaat. Ze werkt in Oostenrijk voor een advocatenkantoor dat zijn vestigingsplaats in Oostenrijk heeft, en ze werkt in Slowakije voor een ander advocatenkantoor dat zijn vestigingsplaats in Slowakije heeft. Ze woont in Hongarije. De Hongaarse wetgeving is van toepassing. Zie paragraaf 1, onder b), punt iv) hierboven.

4. Substantiële werkzaamheden en werknemers in het internationale vervoer

Zoals eerder vermeld zijn de specifieke regels in Verordening 1408/71 voor werknemers bij het internationale vervoer niet overgenomen in de nieuwe verordeningen. Dat betekent dat dezelfde algemene bepalingen die van toepassing zijn op werknemers die in twee of meer lidstaten werken, ook van toepassing zijn op werknemers in het internationale vervoer. Er bestaat een uitzondering voor zeevarenden en cockpit- en cabinepersoneel. **Zie paragraaf 4a voor meer informatie over de toepasselijke wetgeving voor cockpit- en cabinepersoneel sinds de inwerkingtreding van Verordening 465/2012 op 28 juni 2012.**

Deze paragraaf van de handleiding is bedoeld als hulpmiddel bij de beoordeling van de specifieke arbeidsregelingen in de internationale vervoerssector. Indien echter uit een eerste beoordeling duidelijk blijkt dat een werknemer substantiële werkzaamheden verricht in de lidstaat waar hij woont, hoeven de in de volgende paragrafen voorgestelde bijzondere criteria niet door de organen te worden toegepast.

Voor de **beoordeling van een "substantieel gedeelte van de werkzaamheden"** bij deze groep werknemers, wordt arbeidstijd als het meest passende criterium beschouwd om een beslissing op te baseren. Tegelijkertijd wordt erkend dat de verdeling van de werkzaamheden tussen twee of meer lidstaten voor een werknemer in de vervoerssector niet altijd zo eenvoudig te bepalen is als voor een werknemer met een grensoverschrijdende "standaard" dienstbetrekking. In gevallen waarbij het aantal arbeidsuren in de lidstaat van de woonplaats moeilijk in te schatten is, kan een nauwkeurigere bestudering van de werkregeling noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de toepasselijke wetgeving.

Sommige werknemers in de vervoerssector hebben vaste arbeidspatronen, vervoerstrajecten en geschatte reistijden. Iemand die een verzoek om een beslissing indient met betrekking tot de toepasselijke wetgeving, dient in redelijke mate te kunnen aantonen (bv. door het overleggen van dienstroosters, reisschema's of andere



gegevens) hoe de werkzaamheden zijn onderverdeeld in arbeidstijd in de lidstaat waar hij woont en arbeidstijd in andere lidstaten.

Indien er geen gegevens beschikbaar zijn over het aantal arbeidsuren in de lidstaat van de woonplaats of indien uit de omstandigheden als geheel niet duidelijk blijkt dat een substantieel gedeelte van de werkzaamheden in de lidstaat van de woonplaats zijn verricht, kan een andere methode worden toegepast om te bepalen of er al dan niet sprake is van substantiële werkzaamheden in de lidstaat van de woonplaats. In dat verband wordt voorgesteld de werkzaamheden in verschillende onderdelen of gebeurtenissen uit te splitsen en tot een oordeel te komen over de omvang van de werkzaamheden in de lidstaat van de woonplaats, op basis van het aantal onderdelen dat daar is verricht als een percentage van het totale aantal gebeurtenissen in een bepaalde periode (zoals beschreven in paragraaf 3 dient de beoordeling zo veel mogelijk te worden gebaseerd op arbeidspatronen over een periode van twaalf maanden).

In het geval van vervoer over de weg zou men zich daarbij kunnen richten op het laden en lossen van vrachten en de verschillende landen waar dit plaatsvindt, zoals uit het volgende voorbeeld blijkt.

Voorbeeld:

Een vrachtwagenchauffeur woont in Duitsland en is werkzaam bij een Nederlandse transportonderneming. De werkzaamheden van de chauffeur worden voornamelijk verricht in Nederland, België, Duitsland en Oostenrijk. In een bepaalde periode, bijvoorbeeld een week³¹, laadt en lost hij de vrachtwagen vijfmaal. In totaal zijn er dus tien onderdelen (vijfmaal laden, vijfmaal lossen). In deze week laadt en lost hij één keer in Duitsland, de lidstaat waar hij woont. Dat zijn twee onderdelen, wat overeenkomt met 20% van het totaal. Dit is een indicatie dat er geen substantieel gedeelte van de werkzaamheden in de lidstaat van de woonplaats wordt verricht. De Nederlandse wetgeving is derhalve van toepassing omdat Nederland de lidstaat is waar de werkgever zijn zetel heeft.

Gezien de grote verscheidenheid aan arbeidsregelingen die in deze sector kunnen gelden, zou het onmogelijk zijn een beoordelingssysteem voor te stellen dat voor alle omstandigheden geschikt zou zijn. Voor de beoordeling van het substantiële gedeelte van de werkzaamheden voorzien de verordeningen specifiek in een beoordeling van arbeidstijd en loon. De verordeningen voorzien er echter in dat deze criteria als indicatie worden gebruikt in het kader van de beoordeling van de situatie van de betrokkene als geheel. Dat betekent dat de aangewezen organen die verantwoordelijk zijn voor de vaststelling van de toepasselijke wetgeving andere graadmeters kunnen gebruiken dan die in de verordeningen en in deze handleiding worden genoemd, indien zij die geschikter achten voor de betreffende situatie.

³¹ Dit tijdsbestek dient uitsluitend als voorbeeld en is gekozen om het eenvoudig te houden. Het laat de vaststelling van de periode van twaalf maanden met het oog hierop onverlet. Dit wordt besproken in paragraaf 3.



4.a. Vaststelling van de toepasselijke wetgeving voor cockpit- en cabinepersoneel na 28 juni 2012

Verordening 465/2012³², die sinds 28 juni 2012 van toepassing is, verwijst naar de "thuisbasis" als enig doorslaggevend criterium voor de vaststelling van de op leden van het cockpit- en cabinepersoneel toepasselijke socialezekerheidswetgeving³³. Door het begrip "thuisbasis" te introduceren heeft de wetgever in artikel 11, lid 5, van Verordening 883/2004 een juridische fictie gecreëerd om de vaststelling van de toepasselijke wetgeving voor vliegend personeel te vereenvoudigen. De toepasselijke wetgeving houdt rechtstreeks verband met de "thuisbasis" aangezien dit de locatie is waar de persoon fysiek is gevestigd en waarmee hij/zij nauw verbonden is in het kader van zijn of haar tewerkstelling.

Alle nieuwe overeenkomsten die na 28 juni 2012 met cockpit- en cabinepersoneel zijn afgesloten, moeten dan ook worden beoordeeld op basis van het nieuwe artikel 11, lid 5. In overeenstemming met artikel 19, lid 1, van Verordening 987/2009 wordt de toepasselijke wetgeving vastgesteld en het meeneembare document A1 afgegeven door de lidstaat waar de "thuisbasis" is gelegen, indien de betrokken persoon slechts één vaste thuisbasis heeft. Cockpit- en cabinepersoneel dat vóór 28 juni 2012 is aangeworven, valt niet onder de nieuwe regel indien hun situatie ongewijzigd blijft en zij niet verzoeken om toepassing van de nieuwe regel (zie deel IV van deze handleiding).

Voorbeeld 1:

Een lid van het cabinepersoneel wordt op 1 september 2012 aangeworven. Zij woont in België en werkt vanuit een thuisbasis in Eindhoven, Nederland, voor een luchtvaartmaatschappij met zetel in Hongarije. Krachtens de nieuwe regel van artikel 11, lid 5, is zij onderworpen aan de Nederlandse wetgeving inzake sociale zekerheid. Het bevoegde orgaan van Nederland moet haar en haar werkgever op de hoogte brengen van de in de Nederlandse wetgeving vastgelegde verplichtingen en hen de nodige bijstand verlenen om te voldoen aan de vereiste formaliteiten. Het bevoegde orgaan van Nederland moet op verzoek van de betrokkene of van de werkgever een attest³⁴ overleggen waaruit blijkt dat de Nederlandse wetgeving van toepassing is en moet, indien van toepassing, aangeven tot welke datum het van toepassing is en onder welke voorwaarden.

Indien leden van het cockpit- of cabinepersoneel twee of meer thuisbases in verschillende lidstaten hebben, moet het aangewezen orgaan van de lidstaat van de

³² Verordening (EU) nr. 465/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 22 mei 2012 tot wijziging van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van socialezekerheidsstelsels en Verordening (EG) nr. 987/2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004, PB L 149 van 8.6.2012, blz. 4.

³³ De thuisbasis is de locatie die door de exploitant/luchtvaartmaatschappij overeenkomstig Verordening (EEG) nr. 3922/91 aan het bemanningslid is aangewezen als de plaats waar het bemanningslid in de regel een dienstperiode of een reeks dienstperioden aanvangt en beëindigt, en waar, onder normale omstandigheden, de exploitant niet verantwoordelijk is voor de accommodatie van het bemanningslid in kwestie.

³⁴ Meeneembaar document A1.



woonplaats de bevoegde lidstaat vaststellen op basis van de collisioneregels in artikel 13 van Verordening 883/2004³⁵. Hetzelfde geldt voor leden van het cockpit- en cabinepersoneel die voor korte opeenvolgende opdrachten van slechts enkele maanden worden aangenomen in verschillende lidstaten (bv. via arbeidsbureaus). Als zij binnen een periode van twaalf kalendermaanden vóór de laatste vaststelling van de toepasselijke wetgeving regelmatig van thuisbasis zijn veranderd of er een grote kans bestaat dat zij in de komende twaalf maanden regelmatig van thuisbasis zullen veranderen, moet hun situatie worden beoordeeld overeenkomstig artikel 13, lid 1, van Verordening 883/2004. De procedure van artikel 16 van Verordening 987/2009 is van toepassing op deze situaties, d.w.z. dat de bevoegde autoriteit van de lidstaat van woonplaats de op de betrokkene toepasselijke wetgeving vaststelt.

Voorbeeld 2:

Een piloot woont in Trier, Duitsland en werkt voor twee verschillende luchtvaartmaatschappijen met zetels in Luxemburg en Duitsland. Luchtvaartmaatschappij A heeft de luchthaven van Luxemburg aangewezen als thuisbasis en luchtvaartmaatschappij B de luchthaven van Frankfurt am Main. Krachtens de juridische fictie geïntroduceerd door artikel 11, lid 5, van Verordening 883/2004 wordt hij geacht werkzaamheden te verrichten in de twee lidstaten waar hij zijn thuisbasissen heeft — Duitsland en Luxemburg. In dit uitzonderlijke geval van twee thuisbasissen moet de toepasselijke wetgeving worden vastgesteld overeenkomstig de collisioneregels in artikel 13 van Verordening 883/2004 door de lidstaat van woonplaats (artikel 16 van Verordening 987/2009). Dit betekent dat het aangewezen orgaan van de lidstaat van woonplaats moet beoordelen of een substantieel gedeelte van de algemene activiteiten van de piloot in Duitsland wordt verricht. Om dit te doen kan het orgaan voor vliegend personeel het aantal starts en landingen en hun locaties gebruiken. Afhankelijk van het resultaat van deze beoordeling is de Duitse wetgeving van toepassing als daar een substantieel gedeelte van de algemene werkzaamheden wordt verricht, anders is de Luxemburgse wetgeving van toepassing.

Een tijdelijke verandering van thuisbasis, bv. wegens seizoensgebonden behoeften op specifieke luchthavens of de opening van een nieuwe "thuisbasis" in een ander land door de exploitant leidt niet tot een automatische verandering van de toepasselijke wetgeving voor de betrokkene. Korte opdrachten kunnen worden behandeld op basis van de detachingsbepalingen die een overplaatsing van maximaal 24 maanden toestaan zonder de toepasselijke wetgeving te veranderen op voorwaarde dat aan de detachingsvoorwaarden is voldaan³⁶.

³⁵ De procedure voor de vaststelling van toepasselijke wetgeving wordt beschreven in artikel 16 van Verordening (EG) nr. 987/2009.

³⁶ Zie artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/2004, Besluit A2 van de Administratieve Commissie en deel I van deze handleiding.



Als een situatie niet kan worden behandeld in het kader van de detacheringsbepalingen en er vaak of regelmatig wordt veranderd van thuisbasis, moet dit niet noodzakelijk automatisch leiden tot regelmatige veranderingen van de toepasselijke wetgeving voor cockpit- en cabinepersoneel. Uit artikel 14, lid 10, van Verordening 987/2009 vloeit voort dat de toepasselijke wetgeving wordt beoordeeld op basis van het verwachte werk voor de volgende twaalf kalendermaanden en in principe ongewijzigd blijft tijdens die periode. Zoals aangegeven in overweging 18b van Verordening 883/2004 en in paragraaf 6 van deze handleiding moet het zogenaamde jojo-effect worden voorkomen. Dit betekent dat de vaststelling van toepasselijke wetgeving voor vliegend personeel pas moet worden herzien na een periode van minstens twaalf maanden na de laatste beslissing over toepasselijke wetgeving, althans voor zover het geen aanzienlijke wijziging van de situatie van de betrokkene betreft maar slechts een wijziging van de gebruikelijke werkpatronen.

Voorbeeld 3:

Een op Cyprus gevestigd uitzendbureau dat actief is in de luchtvaartsector werft in augustus een piloot aan die onmiddellijk wordt ingezet bij een luchtvaartmaatschappij die actief is binnen de EU. De vluchten van de luchtvaartmaatschappij worden gepland overeenkomstig de behoeften van de reissector. De luchtvaartmaatschappij organiseert vluchten vanuit Spanje en in september en oktober is Madrid de basis van de piloot. Na die periode wordt de piloot naar Italië gestuurd waar hij opnieuw gedurende twee maanden zal werken voor een andere luchtvaartmaatschappij die actief is vanuit de thuisbasis in Rome. In principe verandert de thuisbasis van de piloot om de paar maanden tussen verschillende lidstaten.

Dit is een voorbeeld van een situatie waarop artikel 13 van Verordening 883/2004 en artikel 16 van Verordening 987/2009 van toepassing zijn (afwisselende werkzaamheden vanuit thuisbases in verschillende lidstaten binnen twaalf kalendermaanden na of vóór de vaststelling van toepasselijke wetgeving). De toepasselijke wetgeving moet worden vastgesteld door de lidstaat van woonplaats van de piloot overeenkomstig artikel 13 van Verordening 883/2004 en moet ongewijzigd blijven gedurende minstens twaalf kalendermaanden na de laatste vaststelling van toepasselijke wetgeving (zie artikel 14, lid 10, van Verordening 987/2009 en paragraaf 6 van deze gids).

Voorbeeld 2 zou als resultaat hebben dat de toepasselijke wetgeving wordt vastgesteld door het aangewezen orgaan van de lidstaat waar de piloot woont, en afhankelijk van de beoordeling van de in paragraaf 4 vermelde elementen geldt ofwel de wetgeving van de lidstaat van woonplaats ofwel die van de lidstaat van de zetel of vestigingsplaats van de werkgever. Er van uitgaande dat er geen substantieel gedeelte van de werkzaamheden in de lidstaat van woonplaats plaatsvindt en de Cypriotische werkgever een echt bedrijf is zoals uitgelegd in paragraaf 7, is de Cypriotische wetgeving van toepassing. In het geval van uiterst mobiel vliegend personeel dat bv. via uitzendbureaus wordt ingezet in de luchtvaartsector, wordt voorgesteld de



toepasselijke wetgeving vast te stellen voor een periode van maximaal twaalf kalendermaanden om ervoor te zorgen dat een regelmatige herbeoordeling van de werkpatronen van de persoon en zijn/haar toepasselijke wetgeving plaatsvindt.

Het begrip "thuisbasis" voor cockpit- en cabinepersoneel is een begrip krachtens het EU-recht. Het gebruik ervan in Verordening 883/2004 als referentiepunt voor de vaststelling van de toepasselijke wetgeving is, net als de verordening zelf, beperkt tot het grondgebied van de EU. Het begrip kan niet worden toegepast als een betrokkene — zelfs al is hij/zij een EU-burger — zijn/haar thuisbasis heeft buiten de EU van waaruit hij/zij vluchten onderneemt naar verschillende EU-lidstaten. In deze situatie blijft de algemene collisieregeling inzake werkzaamheden in twee of meer lidstaten van toepassing.

Indien een EU-burger woont in een derde land maar als lid van cockpit- of cabinepersoneel werkt vanuit een thuisbasis in een lidstaat, is die lidstaat bevoegd voor zijn/haar algemene werkzaamheden binnen de EU. Een onderdaan van een derde land die wettelijk verblijft in een EU-lidstaat en die als lid van cockpit- of cabinepersoneel werkt vanuit een thuisbasis in een andere lidstaat valt onder de materiële werkingssfeer van artikel 1 van Verordening 1231/2010³⁷. Bijgevolg wordt de lidstaat waar de thuisbasis is gelegen bevoegd op basis van artikel 11, lid 5, van Verordening 883/2004.

5. Op welke periode moet de beoordeling van substantiële werkzaamheden worden gebaseerd?

Zie punt 3: Wat wordt er verstaan onder "substantiële werkzaamheden".

6. Wat moet er gebeuren als dienstroosters of arbeidspatronen aan veranderingen onderhevig zijn?

Erkend wordt dat werkregelingen, bijvoorbeeld voor werknemers bij het internationale vervoer, aan frequente veranderingen onderhevig kunnen zijn. Het zou niet praktisch en evenmin in het belang van de persoon zijn om de toepasselijke wetgeving iedere keer dat zijn/haar dienstrooster verandert te herzien. Dat betekent dat zodra de beslissing over de toepasselijke wetgeving is genomen, deze in principe, en onder voorwaarde dat de informatie door de werkgever of de betreffende werknemer naar zijn beste weten naar waarheid is verstrekt, gedurende een periode van ten minste twaalf maanden daaropvolgend niet wordt herzien. Dit doet geen afbreuk aan het recht van een orgaan een genomen beslissing te herzien indien het van mening is dat een dergelijke herziening gerechtvaardigd is.

De doelstelling is te zorgen voor rechtszekerheid en het zogenaamde jojo-effect te voorkomen, vooral voor zeer mobiele werknemers zoals die in de internationale vervoerssector.

³⁷ Verordening (EU) nr. 1231/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot uitbreiding van Verordening (EG) nr. 883/2004 en Verordening (EG) nr. 987/2009 tot onderdanen van derde landen die enkel door hun nationaliteit nog niet onder deze verordeningen vallen, PB L 344, 29.12.2010, blz. 1 (hierna: Verordening (EU) nr. 1231/2010).



Om die reden geldt het volgende:

- De toepasselijke wetgeving op grond van artikel 13, lid 1, van Verordening 883/2004 wordt vastgesteld en blijft in principe de volgende twaalf kalendermaanden ongewijzigd.
- De verwachte toekomstige situatie voor de volgende twaalf kalendermaanden moet in aanmerking worden genomen. De verwachte toekomstige situatie is gebaseerd op het resultaat van een beoordeling van de arbeidsovereenkomst in combinatie met om het even welke werkzaamheden waarvan kan worden verwacht dat de persoon deze zal uitvoeren op het ogenblik van de aanvraag voor het A1-certificaat (zie paragraaf 2 hiervoor).
- Indien er geen aanwijzingen zijn dat de arbeidspatronen in de volgende twaalf maanden substantieel zullen veranderen, baseert het aangewezen orgaan de algemene beoordeling op de overeenkomsten en werkverrichtingen van de afgelopen twaalf maanden en neemt deze als uitgangspunt om de situatie voor de volgende twaalf maanden te ramen.
- Indien de betreffende werknemer echter van mening is dat de situatie met betrekking tot zijn/haar arbeidspatronen veranderd is of substantieel zal veranderen, kan deze werknemer of zijn/haar werkgever voordat de termijn van twaalf maanden is verstreken een herbeoordeling van de toepasselijke wetgeving aanvragen.
- Indien er geen eerdere arbeidsverrichtingen zijn of de arbeidsbetrekking minder dan twaalf maanden duurt, is de enige mogelijkheid de reeds beschikbare gegevens te gebruiken en de betrokkenen te vragen relevante informatie te verstrekken. In de praktijk leidt dit tot het gebruik van de arbeidspatronen die sinds de aanvang van de arbeidsbetrekking zijn vastgesteld of de veronderstelde werkzaamheden voor de komende twaalf maanden.

Opgemerkt dient te worden dat de in deze paragraaf omschreven regelingen uitsluitend betrekking hebben op het arbeidspatroon van een persoon. Indien er in de periode van twaalf maanden die volgt op de beslissing over de toepasselijke wetgeving andere significante wijzigingen in de situatie van een werknemer plaatsvinden, bijvoorbeeld verandering van dienstbetrekking of woonplaats, zijn de persoon en/of zijn werkgever of het bevoegde orgaan van een lidstaat waar de persoon zijn/haar werkzaamheden verricht, verplicht het aangewezen orgaan van de staat van de woonplaats daarvan in kennis te stellen, zodat de kwestie van de toepasselijke wetgeving opnieuw kan worden beoordeeld. Het aangewezen orgaan moet de vaststelling van de toepasselijke wetgeving dan opnieuw bekijken.

Zoals al eerder aangegeven, staat het het aangewezen orgaan altijd vrij een beslissing met betrekking tot de toepasselijke wetgeving te herzien indien zij van mening is dat een dergelijke herziening gerechtvaardigd is. Indien gedurende de aanvankelijke procedure om de toepasselijke wetgeving vast te stellen niet-opzettelijk onjuiste informatie is verstrekt, dienen de veranderingen die uit een dergelijke herziening voortvloeien, uitsluitend vanaf die datum in werking te treden.



7. Hoe wordt de zetel of vestigingsplaats vastgesteld?

Indien iemand die in meer dan één lidstaat werkzaam is geen substantieel onderdeel van zijn/haar werkzaamheden in de lidstaat van de woonplaats verricht, dan is de wetgeving van de lidstaat van toepassing waar de zetel of vestigingsplaats van de werkgever of onderneming die hem of haar in dienst heeft zich bevindt.

De betekenis van het begrip "**zetel of vestigingsplaats**" is met het oog op titel II van Verordening 883/2004 in artikel 14, lid 5, onder a), van Verordening 987/2009 gedefinieerd als de zetel of vestigingsplaats waar de voornaamste beslissingen betreffende de onderneming worden genomen en waar de centrale bestuurstaken ervan worden uitgeoefend.

Deze definitie is afgeleid uit de omvangrijke jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie en uit andere verordeningen van de EU. In beginsel voldoen "brievenbusondernemingen", waarbij de sociale verzekering van de werknemers aan een puur administratieve onderneming is gekoppeld, zonder dat er werkelijke beslissingsbevoegdheden zijn overgedragen, niet aan de vereisten op dit gebied. De volgende richtsnoeren zijn bedoeld als hulpmiddel voor organen bij de beoordeling van aanvragen waarbij zij vermoeden dat er sprake is van een "brievenbusonderneming".

In een zaak op het gebied van belastingrecht (*Zaak C-73/06 Planzer Luxembourg*) heeft het Hof van Justitie bepaald dat het begrip "zetel van de bedrijfsuitoefening" betrekking heeft op de plaats waar de voornaamste beslissingen betreffende de algemene leiding van deze vennootschap worden genomen en waar de centrale bestuurstaken ervan worden uitgeoefend. Het Hof van Justitie ging hier als volgt nader op in:

"Bij het bepalen van de plaats van de zetel van de bedrijfsuitoefening van een vennootschap dient rekening te worden gehouden met tal van factoren, waarvan de belangrijkste zijn de statutaire zetel, de plaats van het centrale bestuur, de plaats waar de bestuurders van de vennootschap vergaderen en de plaats — meestal dezelfde — waar het algemene beleid van deze vennootschap wordt bepaald. Ook andere elementen, zoals de woonplaats van de hoofdbestuurders, de plaats waar de algemene vergaderingen worden gehouden, waar de administratie en de boekhouding zich bevinden en waar de financiële en vooral de bankzaken hoofdzakelijk worden geregeld, kunnen in aanmerking worden genomen³⁸".

Bij de toepassing van de definitie van artikel 14, lid 5, onder a), van Verordening 987/2009 kan het orgaan in de lidstaat van de woonplaats, op grond van de beschikbare informatie of in nauwe samenwerking met het orgaan waar de werkgever zijn zetel of vestigingsplaats heeft, de volgende criteria in beschouwing nemen:

- de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel en bestuur heeft;
- het aantal maanden/jaren dat de onderneming in de lidstaat is gevestigd;

³⁸ *Zaak C-73/06 Planzer Luxembourg*, Jurispr. 2007, blz. I-5655, punt 61.



- het aantal administratieve medewerkers dat in het betreffende kantoor werkzaam is;
- de plaats waar het merendeel van de contracten van de onderneming met haar klanten wordt gesloten;
- het kantoor dat het ondernemingsbeleid en operationele zaken bepaalt;
- de plaats waar de belangrijkste financiële taken, met inbegrip van bankieren, worden uitgevoerd;
- de plaats die op grond van EU-verordeningen is aangewezen als de plaats die verantwoordelijk is voor het beheer en het bijhouden van de administratie in verband met wettelijke voorschriften van de betreffende sector waar de onderneming in actief is;
- de plaats waar de werknemers worden aangeworven.

Indien organen na het overwegen van de bovenstaande criteria nog steeds niet kunnen uitsluiten dat de statutaire zetel een "brievenbusonderneming" is, dan dient de betrokkene te worden onderworpen aan de wetgeving van de lidstaat waar het kantoor is gevestigd waarmee hij, in termen van de uitvoering van zijn werkzaamheden in loondienst, de nauwste banden heeft³⁹. Voor de toepassing van de verordeningen wordt deze vestiging beschouwd als de statutaire zetel of vestigingsplaats van de onderneming die de betrokkene in loondienst heeft.

Bij deze vaststelling mag niet worden vergeten dat deze vestiging de werknemer in kwestie daadwerkelijk *in loondienst heeft* en dat er sprake is van een directe band met de werknemer in de zin van deel I, paragraaf 4, van deze handleiding.

8. Welke procedures moet iemand volgen indien hij/zij in twee of meer lidstaten werkt?

Iemand die in twee of meer lidstaten pleegt te werken, moet het aangewezen orgaan van de lidstaat waar hij of zij woont van deze situatie in kennis stellen⁴⁰. Een orgaan in een andere lidstaat dat ten onrechte een dergelijke kennisgeving ontvangt, dient deze per omgaande door te sturen naar het aangewezen orgaan in de lidstaat van de woonplaats van de betrokkene. Indien de organen van twee of meer lidstaten van mening verschillen over waar de betrokkene woont, dient dit verschil van mening eerst te worden opgelost met behulp van de relevante procedure en gestructureerde elektronische documenten (SED's)⁴¹ voor het vaststellen van de lidstaat van de woonplaats.

Het aangewezen orgaan in de **lidstaat van de woonplaats** moet vaststellen van welke lidstaat de wetgeving moet worden toegepast, waarbij rekening wordt gehouden met

³⁹ Zie ook Zaak C-29/10 *Koelzsch* (nog niet gepubliceerd), de punten 42-45. In het geval van wegvervoer vereist Verordening (EG) nr. 1071/2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerondernemers uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad (van kracht sinds 4 december 2011) onder meer dat ondernemingen "die het beroep van wegvervoerondernemer uitoefenen werkelijk en op duurzame wijze in een lidstaat gevestigd zijn". Hiervoor is een vestiging vereist met ruimten waarin zij de documenten bewaart inzake haar hoofdactiviteiten, boekhouding, personeelsbeheer, rij- en rusttijden en alle andere documenten waartoe de bevoegde instantie toegang moet krijgen om te kunnen controleren of aan de voorwaarden van Verordening (EG) nr. 1071/2009 is voldaan.

⁴⁰ Een lijst van socialezekerheidsorganen in de lidstaten is te vinden op http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/

⁴¹ SED = structured electronic document. Zie artikel 4 van Verordening (EG) nr. 987/2009.



de in deze handleiding beschreven procedures. Deze vaststelling dient zo spoedig mogelijk plaats te vinden, in eerste instantie op voorlopige basis. Het orgaan in de lidstaat van de woonplaats dient vervolgens het aangewezen orgaan in elk van de lidstaten waar werkzaamheden worden verricht en waar de zetel of vestigingsplaats van de werkgever zich bevindt te informeren over zijn vaststelling, met behulp van de juiste SED's. De toepasselijke wetgeving wordt definitief als deze niet binnen twee maanden na deze kennisgeving wordt betwist.

Indien de toepasselijke wetgeving al door de betreffende lidstaten is overeengekomen op grond van artikel 16, lid 4, van Verordening 987/2009, kan direct een definitieve beslissing worden genomen. In dergelijke omstandigheden geldt de vereiste om een voorlopige beslissing te nemen niet.

Het bevoegde orgaan van de lidstaten waarvan is vastgesteld dat hun wetgeving van toepassing is, stelt de persoon in kwestie hiervan onverwijld in kennis. Het orgaan kan dit per brief doen of met behulp van het meeneembare document A1 (verklaring waarin de toepasselijke wetgeving wordt vermeld⁴²). Indien het bevoegde orgaan een meeneembaar document A1 afgeeft om de betrokkene in kennis te stellen van de toepasselijke wetgeving, kan dit een voorlopige of definitieve beslissing betreffen. Indien het orgaan een meeneembaar document A1 afgeeft waarin wordt aangegeven dat de vaststelling voorlopig is, moet het een nieuw meeneembaar document aan de betrokkene afgeven zodra de vaststelling definitief is geworden.

Een orgaan kan er ook voor kiezen onmiddellijk een definitief meeneembaar document A1 af te geven om de betrokkene te informeren. Als de bevoegdheid van deze lidstaat echter betwist wordt en de definitieve bevoegdheid verschilt van de aanvankelijke bevoegdheid zoals vastgesteld door het aangewezen orgaan van de lidstaat van de woonplaats, dan dient het meeneembare document A1 onmiddellijk te worden ingetrokken en vervangen door een meeneembaar document A1 afgegeven door de lidstaat die uiteindelijk als bevoegde lidstaat is aangewezen. Meer informatie over het meeneembaar document A1 is te vinden in de richtsnoeren inzake het gebruik van meeneembare documenten⁴³.

Iemand die in twee of meer lidstaten pleegt te werken en nalaat het aangewezen orgaan van de lidstaat waar hij/zij woont van deze situatie in kennis te stellen, valt ook onder de toepassing van artikel 16 van Verordening 987/2009 zodra het orgaan in de lidstaat van de woonplaats in kennis is gesteld van de situatie van de betrokkene.

9. Wat zijn de regels voor zelfstandigen die in twee of meer lidstaten werkzaamheden anders dan in loondienst plegen te verrichten?

Iemand die werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten in twee of meer lidstaten, valt onder een bijzondere regel waarin is bepaald dat een persoon die werkzaamheden anders dan in loondienst in twee of meer lidstaten pleegt te verrichten, onderworpen is aan:

⁴² Zie artikel 19, lid 2, van Verordening (EG) nr. 987/2009.

⁴³ Zie <http://ec.europa.eu/social/>



- de wetgeving van de lidstaat van de woonplaats indien hij/zij een substantieel gedeelte van zijn of haar werkzaamheden in die lidstaat verricht;
- de wetgeving van de lidstaat waarin het centrum van belangen van zijn of haar werkzaamheden zich bevindt indien hij/zij niet in een van de lidstaten woont waarin hij/zij een substantieel gedeelte van zijn/haar werkzaamheden verricht.

De criteria voor de beoordeling van substantiële werkzaamheden en het centrum van belangen van een persoon worden in paragraaf 11 en 13 uiteengezet.

10. Wanneer kan iemand beschouwd worden als "iemand die in twee of meer lidstaten werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten"?

Onder "iemand die in twee of meer lidstaten werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten" wordt met name verstaan iemand die gelijktijdig of afwisselend op het grondgebied van twee of meer lidstaten een of meer afzonderlijke werkzaamheden anders dan in loondienst uitoefent. De aard van de werkzaamheden is voor deze vaststelling niet van belang. Werkzaamheden van marginale omvang en bijkomstige werkzaamheden, die in termen van tijd en economische opbrengst verwaarloosbaar zijn, blijven echter bij de vaststelling van de toepasselijke wetgeving op basis van titel II van Verordening 883/2004 buiten beschouwing⁴⁴. De werkzaamheden blijven relevant voor de toepassing van nationale wetgeving inzake sociale zekerheid; indien de marginale werkzaamheden aansluiting bij de sociale zekerheid tot gevolg hebben, worden de bijdragen betaald in de bevoegde lidstaat voor het totale inkomen uit alle werkzaamheden.

Er dient op gelet te worden dat de bepalingen inzake detacheringen zoals bedoeld in artikel 12, lid 2, van Verordening 883/2004 en de bepalingen met betrekking tot iemand die in twee of meer lidstaten vergelijkbare werkzaamheden verricht, niet met elkaar worden verward. In het eerste geval verricht de betrokkene voor een eenmalige en beperkte periode werkzaamheden in een andere lidstaat. In het tweede geval maken de in de andere lidstaat verrichte werkzaamheden onderdeel uit van de normale bedrijfsactiviteit van de zelfstandige.

11. Wat wordt er verstaan onder substantieel gedeelte van de werkzaamheden anders dan in loondienst?

Een "substantieel gedeelte van de werkzaamheden anders dan in loondienst" die in een lidstaat worden verricht, betekent dat een kwantitatief substantieel deel van alle werkzaamheden van de zelfstandige daar wordt verricht, zonder dat het hierbij noodzakelijkerwijs om het grootste deel van deze werkzaamheden hoeft te gaan.

Om te bepalen of een substantieel gedeelte van de werkzaamheden van een zelfstandige in een lidstaat wordt verricht, **moeten** de volgende criteria in aanmerking worden genomen:

⁴⁴ Op grond van artikel 14, lid 5b, van Verordening (EG) nr. 987/2009 worden alle marginale werkzaamheden buiten beschouwing gelaten voor alle situaties vermeld in artikel 13 van Verordening (EG) nr. 883/2004.



- de omzet;
- de arbeidstijd;
- het aantal verleende diensten; en/of
- de inkomsten.

Indien in het kader van een algemene beoordeling blijkt dat aan ten minste 25% van de bovenstaande criteria is voldaan, dan geldt dit als een indicatie dat een substantieel gedeelte van alle werkzaamheden van de zelfstandige in de lidstaat van de woonplaats wordt verricht.

Hoewel het verplicht is rekening te houden met de bovenstaande criteria, vormen ze geen uitputtende lijst en mogen daarnaast andere criteria in overweging worden genomen.

Voorbeeld:

Metselaar X verricht werkzaamheden anders dan in loondienst in Hongarije, waar hij tevens woont. In het weekend werkt hij daarnaast af en toe als zelfstandige voor een landbouwbedrijf in Oostenrijk. Metselaar X werkt vijf dagen per week in Hongarije en maximaal twee dagen per week in Oostenrijk. Dat betekent dat X een substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden in Hongarije verricht en dat de Hongaarse wetgeving van toepassing is.

12. Welke procedures moet een zelfstandige volgen indien hij/zij in twee of meer lidstaten werkt?

De te volgen procedures voor het vaststellen van de toepasselijke wetgeving voor een zelfstandige die in twee of meer lidstaten werkzaamheden verricht, zijn dezelfde als de procedures die gelden voor iemand die werkzaamheden in loondienst verricht. Deze procedure wordt in paragraaf 8 hierboven beschreven. De zelfstandige dient zelf contact op te nemen met het orgaan in de lidstaat van de woonplaats.

13. Welke criteria moeten worden toegepast om te bepalen waar het centrum van belangen van de werkzaamheden zich bevindt?

Indien iemand niet in een van de lidstaten woont waar hij/zij een substantieel gedeelte van zijn/haar werkzaamheden verricht, is de wetgeving van toepassing van de lidstaat waar het centrum van belangen van zijn/haar werkzaamheden zich bevindt.

Het centrum van belangen dient te worden bepaald aan de hand van alle elementen waaruit zijn beroepswerkzaamheden bestaan, met name de **volgende criteria**:

- de vaste en blijvende plaats van waaruit hij zijn werkzaamheden verricht;
- de gebruikelijke aard of de duur van de uitgeoefende werkzaamheden;
- het aantal verleende diensten; en
- de intentie van de betrokkene zoals die uit alle omstandigheden blijkt.



Naast de bovenstaande criteria moet voor de vaststelling van de toepasselijke wetgeving ook rekening worden gehouden met de verwachte situatie in de volgende twaalf kalendermaanden. Werkzaamheden in het verleden kunnen ook in aanmerking worden genomen, voor zover deze een voldoende betrouwbaar beeld geven van de werkzaamheden van de zelfstandige.

Voorbeeld:

Mevrouw XY is zelfstandige. Ze verricht 60% van haar werkzaamheden in Oostenrijk en werkt tevens als zelfstandige in Slowakije voor 40% van haar arbeidstijd. Ze woont in Oostenrijk. De Oostenrijkse wetgeving is van toepassing aangezien ze een substantieel gedeelte van haar werkzaamheden in de lidstaat van haar woonplaats verricht.

De heer Z is zelfstandige. Een deel van zijn werkzaamheden verricht hij in België en een ander deel in Nederland. Hij woont in Duitsland. Hij heeft geen vaste en blijvende plaats van waaruit hij zijn werkzaamheden uitoefent. Hij werkt echter hoofdzakelijk in Nederland en verdient het grootste deel van zijn inkomsten in die lidstaat. Het is zijn intentie zijn activiteiten te ontplooiën in Nederland en hij is bezig een vaste bedrijfsruimte te verkrijgen. Hoewel de heer Z geen substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden in Nederland verricht, blijkt uit de omstandigheden, waaronder zijn plannen voor de toekomst, dat het zijn intentie is om van Nederland het centrum van zijn belangen te maken. Op de heer Z is de Nederlandse wetgeving van toepassing.

14. Welke situatie is van toepassing op iemand die in verschillende lidstaten zowel werkzaamheden in loondienst als werkzaamheden anders dan in loondienst verricht?

Op iemand die in verschillende lidstaten werkzaamheden in loondienst en werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten, is de wetgeving van toepassing van de lidstaat waar hij/zij werkzaamheden in loondienst verricht. Indien hij/zij, naast zijn/haar werkzaamheden als zelfstandige, werkzaamheden in loondienst in meer dan één lidstaat verricht, zijn de criteria van artikel 13, lid 1, van Verordening 883/2004, zoals beschreven in paragraaf 1 hierboven, van toepassing om te bepalen welke lidstaat bevoegd is voor de werkzaamheden die in loondienst zijn verricht.



Deel III: het vaststellen van de woonplaats

1. In welke gevallen speelt de "woonplaats" van een persoon een rol in het kader van Verordening 883/2004?

De conflictregels betreffende de toepasselijke wetgeving in Verordening (EG) nr. 883/2004 zijn in hoofdzaak gebaseerd op het *lex loci laboris*-principe. Dat betekent dat als algemene regel een persoon die als werknemer of zelfstandige werkzaamheden verricht in een lidstaat onderworpen is aan de wetgeving van de staat waar de economische activiteit daadwerkelijk wordt uitgeoefend (artikel 11, lid 3, onder a), van Verordening 883/2004).

De *Lex domicilii*, d.w.z. de wetgeving van het land van de feitelijke woonplaats, is echter van toepassing:

- wanneer een persoon geen economische activiteit uitoefent (bv. gepensioneerden, kinderen, studenten) overeenkomstig artikel 11, lid 3, onder e) van Verordening 883/2004, of
- wanneer een persoon economische activiteiten uitoefent in twee of meer lidstaten, of wanneer een werknemer meer dan een werkgever heeft (artikel 13 van Verordening (EG) nr. 883/2004)⁴⁵.

Het begrip "woonplaats" speelt ook een belangrijke rol bij de conflictregels in gevallen van mogelijke overlapping van uitkeringen:

- Artikel 17: recht op verstrekkingen als de betrokkenen in een andere lidstaat dan de bevoegde lidstaat wonen;
- Artikel 23: recht op verstrekkingen van gepensioneerden;
- Artikel 58: toekenning van een aanvulling;
- Artikel 65: recht op werkloosheidsuitkeringen in geval van een werkloze die in een andere lidstaat dan de bevoegde lidstaat woont;
- Artikel 67: recht op gezinsbijslag voor gezinsleden die in een andere lidstaat wonen;
- Artikel 68: prioriteitsregels in het geval van overlappende/samenlopende rechten op gezinsuitkeringen;
- Artikel 70: bijzondere, niet op premie- of bijdragebetaling berustende prestaties.

2. Wat is de definitie van "woonplaats"?

Artikel 1 van Verordening 883/2004 maakt onder j) en k) een onderscheid tussen "woonplaats" en "verblijfplaats": de woonplaats wordt gedefinieerd als de plaats waar een persoon *gewoonlijk* verblijft, en onder verblijfplaats wordt een *tijdelijke* verblijfplaats verstaan.

⁴⁵ Tenzij andere elementen doorslaggevend zijn uit hoofde van dat artikel.



Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat het begrip "lidstaat waar hij/zij woont" betrekking heeft op "de lidstaat waar de betrokkene zijn normale woonplaats heeft en waar zich ook het gewone centrum van zijn belangen bevindt." Het Hof voegde daaraan toe dat "... in deze context in het bijzonder (moet) worden gelet op de gezinssituatie van de werknemer, de redenen dat hij naar een ander land is gegaan, de duur en de bestendigheid van zijn verblijf, de vraag of hij eventueel een vaste werkkring heeft, alsmede de intentie van de betrokkene zoals die uit alle omstandigheden blijkt."⁴⁶.

Het gewone centrum van de belangen van een persoon moet worden bepaald op basis van de feiten, rekening houdende met alle omstandigheden die erop duiden welk land de betrokkene werkelijk als zijn of haar woonplaats beschouwt⁴⁷.

Deze interpretatie van het begrip "woonplaats" geldt in de gehele Unie⁴⁸, d.w.z. zij is per definitie op identieke wijze van toepassing op alle prestaties, voor wat betreft de toepassing van Verordening 883/2004 en Verordening 987/2009⁴⁹. Dit betekent dat in alle gevallen waar deze verordeningen naar "de woonplaats" verwijzen, deze Europese definitie van toepassing is, met name ten aanzien van alle bepalingen die bedoeld zijn om conflicten tussen regelgevingen op te lossen.

Aangezien echter deze twee verordeningen de socialezekerheidsstelsels van de lidstaten niet harmoniseren, maar alleen coördineren, kunnen de lidstaten in principe (in hun nationale wetgeving) aanvullende voorwaarden bepalen voor het recht op specifieke prestaties of op dekking onder een bepaald socialezekerheidsstelsel, zolang die criteria niet in strijd zijn met de wetgeving van de Europese Unie, en met name niet met het grondbeginsel van gelijke behandeling en non-discriminatie van migranten. Wanneer dergelijke aanvullende voorwaarden betrekking hebben op minimumtijdvakken van wonen, schrijft artikel 6 van Verordening 883/2004 voor dat voor zover nodig ook rekening gehouden moet worden met in een andere lidstaat vervulde tijdvakken.

Aanvullende voorwaarden kunnen ook te maken hebben met het feit dat de nationale wetgeving vereist dat de betrokkene in de lidstaat "woont" volgens een nationale definitie van "woonplaats". Een dergelijke nationale definitie kan gebaseerd zijn op minder, andere of aanvullende criteria, bv. om in aanmerking te komen voor een uitkering, die ook in overeenstemming moeten zijn met de EU-wetgeving⁵⁰.

Het begrip "verblijf"⁵¹ impliceert een tijdelijke aard en de intentie van de betrokkene om terug te keren naar zijn of haar woonplaats zodra het doel van het verblijf in een ander land is bereikt. Van "verblijf" is dus sprake bij fysieke aanwezigheid van de betrokkene op een andere plaats dan zijn of haar normale woonplaats.

⁴⁶ Zaak C-90/97 *Swaddling*, Jurispr. 1999, blz. I-1075, punt 29.

⁴⁷ Zaak C-76/76 *Di Paolo*, Jurispr. 1977, blz. 315, punten 17 tot en met 20, en Zaak C-102/91 *Knoch*, Jurispr. 1992, blz. I-4341, punten 21 en 23.

⁴⁸ Zaak C-90/97 *Swaddling*, Jurispr. 1999, blz. I-1075, punt 28.

⁴⁹ De term "woonplaats" heeft dezelfde betekenis voor wat betreft de toepassing van de Verordeningen 1408/71 en 574/72.

⁵⁰ Wat de invoering van een verblijfsrechttoetsing betreft, zij verwezen naar Zaak C-140/12 *Brey* (nog niet gepubliceerd), en naar andere jurisprudentie van het Hof van Justitie met betrekking tot deze kwestie.

⁵¹ Of enige andere vorm van aanwezigheid in een lidstaat die niet de normale woonplaats is.



Aangezien de regels betreffende de toepasselijke wetgeving gebaseerd zijn op het beginsel dat een persoon die binnen de werkingssfeer van de verordeningen valt, aan de wetgeving van slechts één lidstaat onderworpen is⁵², volgt daaruit dat een dergelijke persoon slechts één "woonplaats" in de zin van de verordeningen kan hebben⁵³.

Tegelijkertijd volgt daaruit een dergelijke persoon een "woonplaats" moet hebben, omdat er anders een conflict met betrekking tot de toepasselijke wetgeving kan ontstaan, en het is juist het doel van de verordeningen dat te voorkomen.

Deze woonplaats hoeft zich niet noodzakelijk binnen de territoriale werkingssfeer van de verordeningen te bevinden, het kan ook in een derde land zijn (bv. in het geval van een vertegenwoordiger of andere rondreizende werknemer met een permanent adres in een derde land, die voor zijn werk verschillende lidstaten bereist maar tussen die reizen door terugkeert naar zijn eigen land)⁵⁴.

3. Criteria voor het bepalen van de woonplaats

Op basis van de criteria voor het bepalen van de woonplaats in de zin van artikel 1, onder j), van Verordening 883/2004, zoals aangegeven door het Hof van Justitie, heeft de wetgever in artikel 11 van Verordening 987/2009 een regel vastgelegd om de woonplaats te kunnen bepalen van een persoon "indien tussen de organen van twee of meer lidstaten een verschil van mening bestaat". Het doel van dit nieuwe artikel is een middel te bieden om te waarborgen dat, in het uitzonderlijke geval dat twee socialezekerheidsorganen het niet eens kunnen worden over de woonplaats, er desalniettemin altijd één lidstaat als de lidstaat van de woonplaats aangewezen zal kunnen worden.

Om vast te stellen waar het **centrum van de belangen** van de betrokken persoon ligt, dienen deze socialezekerheidsorganen, overeenkomstig artikel 11, lid 1, van Verordening (EG) nr. 987/2009, gezamenlijk een "algemene beoordeling" te verrichten van alle beschikbare informatie met betrekking tot relevante feiten, op basis van verschillende passende criteria.

De **criteria voor het bepalen van de woonplaats** zijn nadrukkelijk niet uitputtend (het Hof van Justitie in het arrest *Swaddling* zegt "in het bijzonder" en artikel 11 van Verordening 987/2009 zegt "onder meer, in voorkomend geval"), en worden toegepast in alle gevallen waar de woonplaats van een persoon moet worden bepaald:

- de gezinssituatie (echtelijke status, familiebanden);
- de duur en continuïteit van de aanwezigheid in de betrokken lidstaat⁵⁵;
- de arbeidssituatie (aard en specifieke kenmerken van de uitgeoefende werkzaamheden, met name de plaats waar die gewoonlijk verricht worden, het (al dan niet) stabiele karakter van de werkzaamheden, en de duur van de arbeidsovereenkomst);

⁵² Artikel 11, lid 1, van Verordening 883/2004.

⁵³ Zaak C-589/10 *Wencel*, nog niet gepubliceerd, punten 43 t/m 51.

⁵⁴ Zaak C-13/73 *Hakenberg*, Jurispr. 1973, blz. 935, punten 29 t/m 32.

⁵⁵ Het is echter niet mogelijk een bepaald minimumtijdvak van wonen als eis te stellen, Zaak C-90/97 *Swaddling*, Jurispr. 1999, blz. I-1075, punt 30.



- de uitoefening van onbezoldigde werkzaamheden;
- in het geval van studenten, de bron van hun inkomsten;
- de huisvestingssituatie, met name hoe permanent die is;
- de lidstaat waar de betrokkene geacht wordt zijn fiscaal domicilie te hebben;
- de redenen voor de verhuizing;
- de intentie van de betrokkenen zoals die uit alle relevante omstandigheden blijkt.

Deze criteria betreffen enerzijds elementen in verband met de objectieve kenmerken van "woonplaats" zoals de duur en de continuïteit van de aanwezigheid op het grondgebied van een lidstaat en anderzijds elementen in verband met de persoonlijke situatie van de betrokkene. Al deze elementen zijn puur feitelijke criteria, d.w.z. zij moeten worden beoordeeld ongeacht de juridische aspecten (de aard en specifieke kenmerken van een betaalde werkzaamheid bijvoorbeeld moeten ook dan in overweging genomen worden als het zwartwerk betreft).

De intentie van de betrokkene moet worden beoordeeld "zoals die uit alle omstandigheden blijkt". Dat betekent dat de beoordeling moet berusten op concrete elementen; met de intentie van de betrokkene mag alleen rekening worden gehouden als die duidelijk blijkt uit objectief vast te stellen feiten en omstandigheden. Een verklaring dat een persoon een bepaalde plaats als zijn of haar woonplaats beschouwt of daar wil wonen, is op zichzelf niet voldoende.

Wanneer artikel 11 van Verordening 987/2009 van toepassing is, d.w.z. bij meningsverschillen tussen de socialezekerheidsorganen van twee of meer lidstaten over het bepalen van de woonplaats van een persoon, bepaalt artikel 11, lid 2, dat de intentie van de betrokkene de "tie breaker" is, d.w.z. die is doorslaggevend als de beoordeling van de verschillende criteria op basis van relevante feiten niet tot een duidelijke conclusie leidt.

Een persoon die naar een ander land verhuist zonder wezenlijke banden met zijn of haar land van herkomst te behouden, kan niet langer geacht worden daar te "wonen", ook niet als hij of zij voornemens is ooit naar dat land terug te keren. Dit is bijvoorbeeld het geval als de migrerende persoon geen gezinslid meer heeft in het land van herkomst, daar geen huis bezit of woning huurt, en geen adres meer heeft waarop hij of zij bereikt kan worden.

De bovengenoemde elementen of criteria voor het bepalen van de woonplaats zijn niet uitputtend. Ze zijn alleen van toepassing "in voorkomend geval", d.w.z. niet alle criteria kunnen in alle situaties aangewend worden. Uit de relevante jurisprudentie van het Hof van justitie en uit artikel 11, lid 1, van Verordening 987/2009 kan een reeks criteria afgeleid worden, maar er zijn ook andere criteria die een rol kunnen spelen.

Organen nemen in veel gevallen eenvoudig aan dat de woonplaats de plaats is die de betrokkene als thuisadres aangeeft. Hoewel inschrijving bij een gemeente wel een aanwijzing is wat de intentie van de betrokkene is, is dit zeker niet doorslaggevend, en kan ook niet als voorwaarde vooraf gesteld worden voor het accepteren van het feit dat een persoon op een bepaalde plaats zijn woonplaats heeft.



De verschillende criteria die genoemd worden in de jurisprudentie van het Hof van justitie en in artikel 11, lid 1, van Verordening 987/2009 hebben niet alle altijd hetzelfde gewicht of belang, maar er is ook geen hiërarchie van criteria. Geen enkel criterium biedt op zichzelf een snelle en eenvoudige oplossing; ieder individueel geval moet worden beoordeeld aan de hand van de individuele kenmerken en op basis van een algemene beoordeling van alle relevante feiten en omstandigheden.

4. Enkele voorbeelden van gevallen waar het bepalen van de woonplaats moeilijk kan zijn

Het bepalen van de woonplaats van een persoon kan met name moeilijk zijn in twee typen situaties:

- a) in het geval van zeer mobiele personen die zich vaak van de ene naar de andere lidstaat begeven of die gelijktijdig in twee of meer lidstaten wonen (positief conflict tussen meer dan één mogelijke woonplaats), en
- b) in het geval van personen die in minder stabiele condities wonen, zoals geïmproviseerde onderkomens, ziekenhuizen, studentenhostels of gevangenissen, die de betrokkenen zelf als tijdelijke situatie beschouwen, terwijl zij geen gebruikelijke woonplaats of permanent adres elders hebben (negatief conflict in het geval van geen duidelijke normale woonplaats).

De volgende **voorbeelden** zijn alleen bedoeld om enig advies en verdere verduidelijking te bieden in enkele vereenvoudigde situaties. Zij ontslaan organen die met degelijke situaties geconfronteerd worden niet van de verplichting om ieder individueel geval te beoordelen op basis van de specifieke kenmerken en omstandigheden.

De voorbeelden zijn bedoeld om de aandacht te vestigen op specifieke kenmerken die vaker kunnen voorkomen, hoewel in de realiteit de meeste gevallen natuurlijk meer dan één specifiek kenmerk vertonen, en om te laten zien hoe deze specifieke kenmerken moeten worden meegewogen bij het bepalen van de woonplaats. De voorbeelden geven echter geen uitsluitel over de vraag welke nationale wetgeving van toepassing is in een specifieke situatie, of over welk land verantwoordelijk zou zijn voor verstrekkingen of uitkeringen.

Zij illustreren redeneringen die tot een specifieke oplossing op basis van de beschikbare informatie leiden, maar sluiten niet uit dat een algemene beoordeling van alle relevante feiten en omstandigheden tot een ander resultaat zou kunnen leiden wanneer ook rekening gehouden wordt met andere aspecten van een bepaald geval. Er zij verder op gewezen dat de voorbeelden een situatie op een specifiek moment beschrijven, en de vaststelling van de woonplaats zou anders kunnen uitvallen als die situatie lang aanhoudt of juist wanneer de omstandigheden veranderen in de loop van de tijd.



4.1. Grensarbeiders

De heer A is Belgisch onderdaan en woont in België met zijn vrouw en twee kinderen. Hij werkt in Frankrijk, waar hij een appartement huurt. Hij keert vrijwel ieder weekend terug naar zijn gezin.

Beoordeling

A brengt het grootste deel van zijn tijd in Frankrijk door. Dat is ook het land waar hij vast werk heeft en gewoonlijk een economische activiteit uitoefent. Aan de andere kant blijkt uit de huisvestings- en gezinssituatie dat het centrum van zijn belangen nog steeds in België ligt. Hij houdt de banden met zijn gezin en huis in stand en komt regelmatig terug in het weekend. Daaruit blijkt dat het zijn intentie is slechts tijdelijk in Frankrijk te verblijven, en niet langer dan voor zijn werk noodzakelijk is.

Conclusie

Aangezien A slechts tijdelijk in Frankrijk wil verblijven en sterke banden met zijn gezin in België onderhoudt, is het centrum van zijn belangen en dus ook zijn woonplaats nog steeds in België. A is een typische grensarbeider in de zin van artikel 1, onder f), van Verordening 883/2004.⁵⁶

4.2. Seizoensarbeiders

De heer B is een Poolse student die van Kerstmis tot april als kelner in een skihotel in Oostenrijk werkt. In die periode slaapt hij in een klein kamertje in dat hotel. Daarna keert hij terug naar Polen, waar hij bij zijn ouders woont.

Beoordeling

Anders dan A in het vorige voorbeeld keert B niet regelmatig terug naar zijn eigen land gedurende zijn seizoensgebonden werkzaamheden. Uit zijn huisvestingssituatie in Oostenrijk blijkt echter duidelijk dat hij niet van plan is daar te blijven wonen. Hij verblijft alleen voor zijn werk in Oostenrijk. Hij heeft ook geen vast werk, alleen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zijn intentie om na afloop van zijn werk naar zijn eigen land terug te keren, een intentie die onderbouwd wordt door de feitelijke huisvestings- en arbeidssituatie, wijzen erop dat Polen altijd zijn woonplaats is gebleven.

Conclusie

Zoals de meeste seizoenarbeiders verblijft B slechts tijdelijk in het land waar hij werkt en behoudt dus zijn woonplaats in zijn land van herkomst gedurende de seizoenarbeid.

4.3. Gedetacheerde werknemers (A)

De heer C woont met zijn gezin in Frankrijk. Hij wordt door zijn werkgever voor twee jaar naar België gedetacheerd. In de vakantieperioden bezoekt hij zijn gezin in Frankrijk. Overeenkomstig het belastingverdrag tussen Frankrijk en België betaalt hij voor de eerste zes maanden inkomstenbelasting in Frankrijk, en daarna in België. Hij

⁵⁶ Zaak 76/76 *Di Paolo*, Jurispr. 1977, blz. 315, punten 17 t/m 20.



is van plan om na afloop van zijn werkzaamheden in België weer terug te keren naar huis in Frankrijk.

Beoordeling

Detachering is per definitie tijdelijk van aard. Ook het feit dat het gezin van C in Frankrijk blijft wonen gedurende de detacheringperiode wijst erop dat hij zijn woonplaats in zijn land van herkomst behoudt gedurende de detachering.

Het feit dat belastingverdragen gewoonlijk bepalen dat belastingen alleen voor de eerste zes maanden van een detachering in het land van herkomst betaald worden, en daarna in het land waar men werkt, verandert daaraan niets.

Conclusie

C behoudt zijn woonplaats in zijn land van herkomst (Frankrijk) gedurende zijn detachering.

4.4. Gedetacheerde werknemers (B)

De heer D woont in Frankrijk met zijn gezin. Hij wordt door zijn werkgever voor twee jaar naar België gedetacheerd. Hij verhuurt zijn huis en verhuist met zijn gezin naar de plaats waar hij werkt in België.

Beoordeling

In tegenstelling tot C in het vorige voorbeeld verhuist D met zijn gezin naar de plaats waar hij werkt gedurende zijn detachering. Aangezien hij zijn huis in Frankrijk verhuurd heeft, zal hij daar niet regelmatig zijn.

Conclusie

De gezins- en arbeidssituatie van D wijzen er beide op dat hij het centrum van zijn belangen daadwerkelijk naar België heeft verlegd; daar is dus zijn woonplaats gedurende de detachering.

4.5. Studenten (A)

De heer E is student. Zijn ouders wonen in België, maar hij studeert in Parijs waar hij een klein appartement huurt. Zijn ouders betalen zijn studie. Hij bezoekt zijn ouders elk weekend.

Beoordeling

De studie van E vormt een onbezoldigde activiteit, een van de elementen in artikel 11, lid 1, van Verordening 987/2009. Aan de andere kant wordt zijn studie betaald door zijn ouders, van wie hij nog afhankelijk is. In het geval van studenten wordt de bron van hun inkomsten genoemd in artikel 11, lid 1, als een specifiek criterium waarmee rekening moet worden gehouden.

Conclusie

Het feit dat D regelmatig elk weekend terugkeert naar zijn ouderlijk huis, en dat hij ten laste komt van zijn ouders, die ook zijn studie betalen, is een sterke aanwijzing dat zijn normale woonplaats nog steeds in België is.



4.6. Studenten (B)

De heer F is student. Zijn ouders wonen in België, maar hij studeert in Frankrijk waar hij een klein appartement huurt. Hij ontvangt een Franse studiebeurs waarmee hij volledig in zijn levensonderhoud kan voorzien. Hij brengt het weekend meestal in Frankrijk door met vrienden.

Beoordeling

In deze situatie wijzen de meeste in artikel 11, lid 1 genoemde elementen (onbezoldigde activiteit, bron van inkomsten, huisvestingssituatie) erop dat F het centrum van zijn belangen naar Frankrijk heeft verlegd.

Conclusie

Aangezien F zijn inkomsten in Frankrijk heeft en daar onafhankelijk (van zijn ouders) leeft, kan hij geacht worden daar zijn woonplaats te hebben.

4.7. Gepensioneerden (A)

De heer G is Duitser en gepensioneerd. Hij bezit een huis met tuin in Duitsland. Zijn vakanties bracht hij gewoonlijk in Spanje door met zijn echtgenote. Na zijn pensionering kopen zij een klein appartement in het vakantieoord in Spanje waar zij gewoonlijk heen gingen. Zij wonen nu de helft van het jaar in het appartement in Spanje en de andere helft in hun huis in Duitsland.

Beoordeling

In deze situatie bieden noch de duur en de continuïteit van het verblijf in Duitsland en in Spanje noch de gezinssituatie een duidelijk aanknopingspunt. Men zou ervan uit kunnen gaan dat de woonplaats om de zes maanden verandert, maar een dergelijke roulerende woonplaats is juridisch en administratief gezien niet wenselijk.

Dat G en zijn vrouw een huis in Duitsland hebben en slechts een klein appartement in Spanje, dat zij de Duitse nationaliteit hebben, dat zij hun arbeidsleven hoofdzakelijk in Duitsland hebben doorgebracht, en dat zij (alleen) een Duits pensioen ontvangen, zijn elementen die erop wijzen dat zij nauwere banden met Duitsland hebben en dat het centrum van hun persoonlijke, sociale en economische belangen zich daar bevindt, ook gedurende de perioden die zij in Spanje doorbrengen.

Conclusie

De woonplaats van G en zijn vrouw is in Duitsland, ook gedurende de perioden dat zij in Spanje wonen.

4.8. Gepensioneerden (B)

De heer H, Brits onderdaan, besluit om na zijn pensionering met zijn vrouw naar Portugal te verhuizen. Hij koopt een huis in Portugal, maar houdt zijn huis in het Verenigd Koninkrijk, waar hun dochter woont met haar gezin. Zij beschouwen hun nieuwe huis in Portugal echter niet als hun eigenlijke woonplaats en menen dat die nog steeds in het Verenigd Koninkrijk is.



Beoordeling

Anders dan in het vorige geval brengen H en zijn vrouw het grootste gedeelte van hun tijd in Portugal door. Zij bezitten nog een huis in het VK, maar daar woont een van hun kinderen met haar gezin. Zij hebben nog culturele en economische banden met het VK, waar zij zijn opgegroeid en waar zij het grootste deel van hun actieve leven hebben doorgebracht, en waar hun pensioen vandaan komt, maar het feit dat zij daadwerkelijk en compleet naar Portugal zijn verhuisd, weegt zwaarder.

Conclusie

Ondanks het feit dat zij het zelf anders zien, moeten H en zijn echtgenoot geacht worden hun woonplaats in Portugal te hebben.

4.9. Niet-actieve, zeer mobiele personen (A)

De heer I is ongetrouwd en werkloos. Op zoek naar werk verlaat hij zijn ouderlijk huis en begeeft zich naar een andere lidstaat, waar hij geen officieel adres en geen vast werk heeft; hij slaapt bij een vriend. Hij probeert geld te verdienen als straatmuzikant.

Beoordeling

I heeft geen sociale en economische banden met de lidstaat waar hij nu verblijft. Hij heeft daar ook geen vast adres of vaste verblijfplaats. Het valt daarom aan te nemen dat zijn woonplaats nog steeds de plaats is waar zijn ouders wonen, het meest stabiele element in zijn situatie.

Conclusie

I behoudt zijn woonplaats in zijn land van herkomst gedurende zijn verblijf in een andere lidstaat.

4.10. Niet-actieve, zeer mobiele personen (B)

De heer J is ongetrouwd en werkloos. Hij zegt de huur van zijn flat in zijn eigen land op en gaat werk zoeken in een andere lidstaat; hij neemt al zijn persoonlijke bezittingen mee. Hij heeft geen adres meer in zijn land van herkomst en verklaart dat hij niet van plan is terug te keren.

Beoordeling

J heeft geen sociale en economische banden met de lidstaat waar hij nu verblijft. Hij heeft daar ook geen vast adres of vaste verblijfplaats. Hij heeft echter alle banden met zijn land van herkomst verbroken en heeft ook daar geen vaste woonplaats meer. Zijn intentieverklaring wordt dus ondersteund door feitelijke omstandigheden.

Conclusie

Ondanks dat J zijn verblijf in het appartement van een vriend slechts als een tijdelijke oplossing beschouwt, moet dat beschouwd worden als zijn woonplaats in de zin van artikel 1, onder j), van Verordening (EG) nr. 883/2004, omdat hij geen banden meer heeft met enige andere plaats en dus niet geacht kan worden elders zijn woonplaats te hebben.



Deel IV: Overgangsbepalingen

1. Gelden er bijzondere regelingen wanneer de toepasselijke wetgeving al op grond van Verordening 1408/71 is vastgesteld of op grond van Verordening 883/2004 vóór 28 juni 2012?

In artikel 87, lid 8, en artikel 87 bis van Verordening 883/2004 is bepaald dat indien iemand als gevolg van de invoering van de nieuwe verordening aan de wetgeving van een andere lidstaat onderworpen zou zijn dan eerder op grond van Verordening 1408/71 of op grond van Verordening 883/2004 zoals van kracht vóór 28 juni 2012 was vastgesteld, de eerdere beslissing van kracht blijft, onder voorwaarde dat de desbetreffende situatie ongewijzigd blijft.

Een eerste vereiste voor de toepassing van artikel 87, lid 8, en artikel 87 bis is dat iemand, als gevolg van de inwerkingtreding van Verordening 883/2004 of Verordening 465/2012, aan de wetgeving van een andere lidstaat onderworpen zou worden dan die waaraan die persoon onderworpen is op grond van titel II van Verordening 1408/71⁵⁷ of op grond van titel II van Verordening 883/2004 vóór 28 juni 2012.

De tweede vereiste voor toepassing van artikel 87, lid 8 en artikel 87 bis is dat de desbetreffende situatie ongewijzigd blijft.

Het doel van deze bepaling is om talrijke wijzigingen van de toepasselijke wetgeving bij de overgang naar de nieuwe verordening te voorkomen en om voor een zogenaamde "zachte landing" van de betrokkenen te zorgen met betrekking tot de toepasselijke wetgeving, indien er een verschil bestaat tussen de toepasselijke wetgeving (bevoegde lidstaat) op grond van Verordening 1408/71 of de vroegere formulering van Verordening 883/2004 en de wetgeving die van toepassing is op grond van de gewijzigde voorschriften van Verordening 883/2004.

Uit de besprekingen in de Administratieve Commissie is gebleken dat er eenvoudige regels moeten worden vastgesteld en dat deze op samenhangende wijze door alle aangewezen organen moeten worden toegepast, zodat de toe te passen criteria als eerlijk, werkbaar en transparant worden beschouwd.

Overeenkomstig Verordening 1408/71 dient het aangewezen orgaan van de bevoegde lidstaat een bewijs aan de betrokkene te verstrekken waarin wordt verklaard dat hij/zij onderworpen is aan de wetgeving van deze lidstaat (artikel 12 bis van Verordening 574/72⁵⁸). Overeenkomstig Verordening 883/2004 dient het aangewezen orgaan van de bevoegde lidstaat tevens de betrokkene daarvan in kennis te stellen en op zijn

⁵⁷ De Administratieve Commissie is overeengekomen dat artikel 87, lid 8 van Verordening (EG) nr. 883/2004 ook van toepassing is op Rijnvarenden voor wie de toepasselijke wetgeving voorheen werd vastgesteld op grond van artikel 7, lid 2, van Verordening (EEG) nr. 1408/71.

⁵⁸ Verordening (EEG) nr. 574/72 van de Raad van 21 maart 1972 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EEG) nr. 1408/71 betreffende de toepassing van de socialezekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen, PB L 74 van 27.3.1972, blz. 1.



verzoek een verklaring te verstrekken betreffende de toepasselijke wetgeving (artikel 16, lid 5, en artikel 19, lid 2, van Verordening 987/2009). Aangezien de lidstaat die als laatste op grond van Verordening 1408/71 of Verordening 883/2004 als bevoegde lidstaat is aangewezen en die de verklaring betreffende de toepasselijke wetgeving heeft verstrekt, het best uitgerust is om te controleren of de situatie na de inwerkingtreding van Verordening 883/2004 of de latere wijzigingen ervan ongewijzigd is, **is overeengekomen dat:**

- Indien nodig, de lidstaat die als laatste op grond van Verordening 1408/71 of Verordening 883/2004 als bevoegde lidstaat is aangewezen en die de verklaring betreffende de toepasselijke wetgeving (formulier E101, meeneembaar document A1) heeft verstrekt, beoordeelt of de desbetreffende situatie ongewijzigd is en een nieuwe verklaring verstrekt betreffende de toepasselijke wetgeving (meeneembaar document A1).

Onder een wijziging in de desbetreffende situatie wordt verstaan dat de feitelijke situatie van de betrokkene of zijn/haar werkgever die beslissend zou zijn geweest voor de laatste vaststelling van de toepasselijke wetgeving op grond van Verordening 1408/71 of de vroegere formulering van titel II van Verordening 883/2004, is gewijzigd. **Om die reden geldt het volgende:**

- Een wijziging in de "desbetreffende situatie" zoals bedoeld in artikel 87, lid 8, en artikel 87bis van Verordening 883/2004 betekent dat na de inwerkingtreding van Verordening 883/2004 of bijbehorende volgende wijzigingen de feitelijke situatie die relevant is voor de vaststelling van de toepasselijke wetgeving op grond van de vorige regels van titel II van Verordening 1408/71 of Verordening 883/2004 is gewijzigd, en dat deze wijziging ertoe zou hebben geleid dat de betrokkene aan de wetgeving van een andere lidstaat onderworpen zou worden dan de lidstaat die als laatste is vastgesteld overeenkomstig titel II van Verordening 1408/71 of Verordening 883/2004.
- In de regel vallen een nieuwe tewerkstelling in de zin van een andere werkgever, beëindiging van een van de arbeidsbetrekkingen of een grensoverschrijdende wijziging van woonplaats steeds onder wijzigingen "in de desbetreffende situatie". Bij gevallen waarover verschil van mening bestaat, zoeken de betrokken organen een gezamenlijke oplossing.
- Het verlopen van een verklaring betreffende de toepasselijke wetgeving (formulier E101, meeneembaar document A1) wordt niet beschouwd als een wijziging van de "desbetreffende situatie".
- Iemand die onderworpen wenst te zijn aan de wetgeving van de lidstaat die op grond van Verordening 883/2004 in de gewijzigde versie van toepassing zou zijn, dient een aanvraag in te dienen overeenkomstig artikel 87, lid 8, of artikel 87 bis van deze verordening bij het aangewezen orgaan in die lidstaat of, indien hij/zij werkzaamheden in twee of meer lidstaten verricht, het aangewezen orgaan in de lidstaat van de woonplaats.



Voorbeeld 1:

Vanaf 1 januari 2010 verricht iemand die in Frankrijk woont voor slechts één werkgever werkzaamheden in loondienst in Frankrijk en in Spanje waar de werkgever is gevestigd. In Frankrijk wordt slechts 15 % van de werkzaamheden verricht. Frankrijk is volgens artikel 14, lid 2, onder b), punt i), van Verordening 1408/71 de bevoegde lidstaat, maar niet volgens artikel 13, lid 1, onder a), van Verordening 883/2004. Dat betekent dat artikel 87, lid 8, van toepassing is en de betrokkene onder de Franse wetgeving blijft vallen na de inwerkingtreding van Verordening 883/2004, tenzij hij op grond van artikel 87, lid 8, van Verordening 883/2004 voor de Spaanse wetgeving kiest.

Voorbeeld 2:

Een piloot woont in Duitsland en is sinds 2009 in dienst van een luchtvaartmaatschappij met zetel in Ierland. Zijn thuisbasis is Luxemburg. Overeenkomstig Verordening 1408/71 was hij niet in hoofdzaak werkzaam in Duitsland en daarom was Ierland de bevoegde lidstaat. Hij verrichtte evenwel na 1 mei 2010 een substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden in Duitsland zoals bedoeld in Verordening 883/2004. Door de toepassing van artikel 87, lid 8, van Verordening 883/2004 viel de piloot onder de wetgeving zoals laatst bepaald op grond van titel II van Verordening 1408/71 (Ierland). Door artikel 87 bis van Verordening 883/2004 kan hij tot en met 27 juni 2022⁵⁹ onder de Ierse socialezekerheidswetgeving blijven vallen, indien zijn "desbetreffende situatie" ongewijzigd blijft, ook al ligt zijn thuisbasis in Luxemburg.

De Verordeningen 883/2004 en 987/2009 zijn sinds 1 april 2012 van toepassing met betrekking tot Zwitserland en sinds 1 juni 2012 met betrekking tot IJsland, Liechtenstein en Noorwegen. Aangezien tijdens de overgangperiode een vrijwaringsclausule geldt die wijzigingen van toepasselijke wetgeving op de overgangdatum voorkomt, wordt artikel 87 overeenkomstig toegepast voor de volledige periode van tien jaar. Dit betekent dat de overgangperiode van tien jaar met betrekking tot Zwitserland afloopt op 31 maart 2022 en met betrekking tot IJsland, Liechtenstein en Noorwegen op 31 mei 2022.

De door Verordening 465/2012 ingevoerde wijzigingen, zoals de invoering van het begrip "thuisbasis" als het doorslaggevende element voor de vaststelling van de op leden van het cockpit- en het cabinepersoneel toepasselijke wetgeving, zijn met ingang van 2 februari 2013 van toepassing ten aanzien van IJsland, Liechtenstein en Noorwegen.

Voor burgers uit derde landen trad Verordening 1231/2010 in werking op 1 januari 2011. Bijgevolg verloopt de overgangperiode uit artikel 87, lid 8, van Verordening 883/2004 op 31 december 2020 en de periode in artikel 87 bis op 27 juni 2022.

⁵⁹ Tien jaar vanaf de datum van inwerkingtreding van Verordening (EU) nr. 465/2012.



2. Vanaf welke datum is de toepasselijke wetgeving van toepassing indien iemand die onderworpen is aan de overgangsregelingen verzoekt om beoordeeld te worden op grond van de nieuwe voorschriften van Verordening (EG) nr. 883/2004?

Zoals eerder vermeld kan iemand voor wie de toepasselijke wetgeving werd vastgesteld overeenkomstig Verordening 1408/71 of overeenkomstig Verordening 883/2004 vóór 28 juni 2012 verzoeken om te worden onderworpen aan de wetgeving die van toepassing is op grond van de gewijzigde formulering van Verordening 883/2004. Wat de overgang tussen Verordening 1408/71 en Verordening 883/2004 betreft, indien het verzoek voor 31 juli 2010 is ingediend, zou de wijziging van de toepasselijke wetgeving per 1 mei 2010 in moeten gaan, d.w.z. de toepassingsdatum van de nieuwe verordeningen. Indien het verzoek na 31 juli 2010 werd ontvangen, d.w.z. langer dan drie maanden na de toepassingsdatum van de nieuwe verordeningen, gaat de beslissing die genomen wordt in vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de aanvraag is ingediend.

Wat de overgang tussen Verordening 883/2004 en wijzigingsverordening 465/2012 betreft, worden verzoeken die vóór 29 september 2012 zijn ingediend geacht te gelden vanaf 28 juni 2012. Verzoeken die na 29 september 2012 zijn ingediend, gelden vanaf eerste dag van de maand die volgt op hun indiening.

